



กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิบัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์

ของ

พูล่าพอน สีหาวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์
ของ
พูนลำพอน สีหาวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIES FOR OPERATIONAL EFFICIENCY OF THE LAO PEOPLE'S
REVOLUTIONARY YOUTH UNION IN SAVANNAKHET PROVINCE,
LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

BY

PHOULAMPHONE SIHAVONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Education in Educational Administration and Leadership
at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

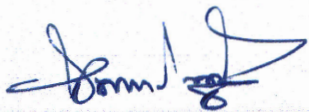
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พูลำพอน สีหาวง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

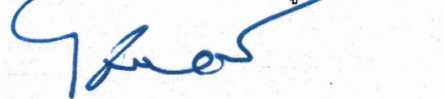
 ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ละม้าย กิตติพร) กรรมการที่ปรึกษา

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ละม้าย กิตติพร) กรรมการที่ปรึกษา

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ละม้าย กิตติพร) กรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 25 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ละม้าย กิตติพร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.สุลียง ไชโกสีย์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยสรวงสวรรค์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และดร.สุนทอน โพธิสาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสรวงสวรรค์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนจนให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวและคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขนงต่าง ๆ เช่น นครหลวงเวียงจันทน์ แขวงสรวงสวรรค์ แขวงบอลิคำไซ แขวงคำม่วน แขวงจำปาสัก และขอขอบพระคุณคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ สังคมนิยมเวียดนาม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำรุ่น 10 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจคอยช่วยเหลือมาโดยตลอดจนสำเร็จ

คุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บุรพาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านและโดยเฉพาะกำลังใจจากครอบครัวที่คอยให้การสนับสนุนในด้านปัจจัยต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

พุล่าพอน สีหาวง

ชื่อเรื่อง	กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผล ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัย	พุล่าพอน สีหาวง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.ละม้าย กิตติพร
ปริญญา	ค.ด. (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว และตรวจสอบควมามีประสิทธิผลการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ขั้นตอนในการทำวิจัยดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ขั้นตอนที่ 4 การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) และระยะเวลาที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 7 การประเมินกลยุทธ์โดยการจัดทำประชาพิจารณ์ และขั้นตอนที่ 8 กำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของแขวงและแผนยุทธศาสตร์คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว การปฏิบัติตามแผน ระยะเวลา 1 ปี 2 - 3 ปี และ 4 - 5 ปี การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว จำนวน 12 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องของกลยุทธ์ โดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และผู้วิจัยนำ

ยุทธศาสตร์ไปประชาพิจารณ์กับมีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 60 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลของการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ตัวบ่งชี้ และกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ

2. กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการอบรม มี 15 โครงการ กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มี 15 โครงการ กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มี 11 โครงการ กลยุทธ์ที่ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี 12 โครงการ กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา มี 13 โครงการ กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มี 16 โครงการ กลยุทธ์ที่ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มี 10 โครงการ และการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ ระยะเวลา 1 ปี, 2 - 3 ปี และ 4 - 5 ปี

3. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชาพิจารณ์ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาวที่พัฒนาขึ้น ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ : กลยุทธ์การดำเนินงาน คณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

TITLE	Strategies for Operational Efficiency of the Lao People's Revolutionary Youth Union in Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic
AUTHOR	Phoulamphone Sihavong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Lamai Kittiporn
DEGREE	Ed.D. (Leadership in Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to formulate efficient operational strategies for the Lao People's Revolutionary Youth Union (LPRYU), and to validate the operational efficiencies of the LPRYU, Lao People's Democratic Republic (Lao PDR). The research process addressed in phases as follows: Phase I: Exploring fundamental data to draft strategies. This phase consisted of four steps: Step 1– Document inquiries, Stage 2– In–depth interviews, Step 3– Best practice visits, and Step 4– SWOT Analysis. Phase II: Creating strategies. This phase comprised four steps: Step 5– Drafting strategies, Step 6– Conducting strategy validation with experts, Step 7: Validating strategies through public hearing, and Step 8: Establishing success measures being congruent with provincial strategic plans, and strategic plans of the LPRYU for a year plan, a 2– to 3– year plan, and a 4– to 5– year plan. The efficiency of the developed strategies in terms of suitability, feasibility, usefulness, and accuracy was obtained from in–depth interviews with the target group, including 12 administrators of the LPRYU. Afterwards, a set of questionnaires developed by the researcher was administered with ten experts. Then the public hearing was conducted among 60 stakeholders, selected through purposive sampling. Statistics for data analysis were frequency, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The components of strategies consisted of vision, mission, goals, and strategies comprising seven aspects: 1) training, 2) establishment and building strength, 3) protection of rights and benefits, 4) infrastructure, 5) participation in patriotism process and development, 6) professional promotion and development, and 7) international cooperation, indicators, and success measures.

2. The efficient operational strategies of the LPRYU were completed through SWOT Analysis consisting of vision, mission, goals, and strategies comprising seven aspects: Strategy 1– training with 15 projects, Strategy 2– establishment and building strength with 15 projects, Strategy 3– protection of rights and benefits with 11 projects, Strategy 4– infrastructure with 12 projects, Strategy 5– participation in patriotism process and development with 13 projects, Strategy 6– professional promotion and development with 18 projects, and Strategy 7– international cooperation with 10 projects, and success measures for a year period, a 2– to 3–year period, and a 4– to 5–year period.

3. The result from in–depth interviews and public hearings on efficient operational strategies of the LPRYU showed the highest level in all aspects in terms of suitability, feasibility, usefulness, and accuracy.

Keywords : Operational Strategies, Lao People’s Revolutionary Youth Union,
Lao People’s Democratic Republic

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นประเทศที่ยังด้อยในการพัฒนาที่ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ในเวลาเดียวกันนั้น ภายในประเทศก็เผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และภัยธรรมชาติ ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันในการเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ภายในประเทศมาพัฒนาให้เข้มแข็งขึ้นมาเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คนสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและของประชาชน เสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยตนเอง และพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีความผาสุก ประเทศชาติมั่นคง เข้มแข็ง สังคมมีความสามัคคีเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรมและก้าวหน้า ดังนั้นทุกองค์กรของรัฐ และเอกชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืน โดยเฉพาะคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หรือเรียกว่าองค์กรชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาวที่มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงต่อคนในวัยหนุ่มสาวและเยาวชนของชาติที่เป็นกำลังสำคัญในการมีส่วนร่วมในการรักษาและพัฒนาประเทศชาติ (กฎระเบียบพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ฉบับที่ 10, 2016) (พ.ศ. 2559, หน้า 52)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปรับปรุงปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) มาตรา 7, หน้า 4 ได้ระบุว่า คณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาว และองค์กรจัดตั้งสังคม เป็นองค์กรที่ฝึกอบรม รวบรวมความสามัคคี ทุกระดับให้มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจในการปกป้องและพัฒนาประเทศชาติ เสริมสร้างสิทธิของประชาชน ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ที่ชอบธรรมของสมาชิกในองค์กรของตนเอง และทำหน้าที่ในการตรวจสอบการเคลื่อนไหวของสภาแห่งชาติ สภาประชาชนท้องถิ่นและสมาชิกของสภาดังกล่าวมานั้น คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวหรือเรียกว่าองค์กรชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เป็นองค์กรจัดตั้งมหาชนที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ภายใต้การชี้นำอย่างรอบด้านของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว มีระบบการจัดตั้งแต่ระดับศูนย์กลางถึงท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ระดับโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย สำนักงานองค์กรสถาบันการศึกษา โรงเรียน และตำบล หมู่บ้าน 2) ระดับเมือง (อำเภอ) และเทศบาล 3) ระดับแขวง (จังหวัด) นคร กระทรวง องค์กรที่เท่ากัน และ 4) ระดับศูนย์กลาง (กฎหมายคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว, 2011 หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการดำเนินงานของชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชน ซึ่งได้แบ่งตามเกณฑ์อายุ ดังนี้ 1) เกณฑ์อายุชาวหนุ่มตั้งแต่ 15 ถึง 35 ปี 2) เกณฑ์อายุเยาวชนตั้งแต่ 9 ถึง 14 ปี และ 3) เกณฑ์อายุอนุชนตั้งแต่ 6 ถึง 8 ปี สรุปความว่าคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว รับผิดชอบคนในเกณฑ์อายุระหว่าง 6 ถึง 35 ปี ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานชาวหนุ่มในหน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบดูแลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี ฉบับที่ 8 ของรัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016 - 2020 (พ.ศ. 2559 ถึง พ.ศ. 2563) หน้า 137 ได้มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาชาวหนุ่ม โดยให้สืบต่อการอบรมชาวหนุ่มให้รับรู้และเข้าใจแนวทางนโยบายระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ พัฒนาทางการศึกษาให้สูงขึ้นและมีคุณภาพ ยกกระดับวิชาชีพ ให้ได้มาตรฐานของแต่ละสาขาอาชีพเพื่อให้ชาวหนุ่มมีงานทำมีรายได้ให้กับครอบครัวและตนเองและได้รับการบริการอย่างทั่วถึง สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมรักษาและเสริมขยายวัฒนธรรมอันดีงามของชาติของท้องถิ่น สร้างความเข้มแข็งให้ชาวหนุ่มทุกระดับ เพื่อเป็นตัวแทนในการปกป้องสิทธิผลประโยชน์ของชาวหนุ่มและรับประกันความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย

แขวงสะหวันนะเขต เป็นแขวงขนาดใหญ่ มีประชากรมากเป็นอันดับหนึ่งของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีพลเมืองประมาณ 1,100,000 คน และมีเนื้อที่ 21,744 ตารางกิโลเมตร มี 1 นคร 14 เมือง มีเส้นทางคมนาคมที่เป็นยุทธศาสตร์แห่งชาติที่สำคัญ คือ ถนนยุทธศาสตร์แห่งชาติ เลขที่ 13 ผ่านจากทิศเหนือถึงทิศใต้และถนน

ยุทธศาสตร์แห่งชาติ เลขที่ 9 ผ่านจากทิศตะวันออกถึงทิศตะวันตก มีชายแดนติดกับ 2 ประเทศ คือ ทิศตะวันออกติดกับประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และทิศตะวันตกติดกับประเทศไทย มีแม่น้ำโขงเป็นชายแดน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ แนวสะพานนะเขต มีที่ตั้งอยู่เขตพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor) หรือ (EWEC) ด้วยจุดพิเศษดังกล่าว แนวสะพานนะเขต จึงสมควรต้องมีการพัฒนาทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะ คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แนวสะพานนะเขต ต้องได้ยกระดับการดำเนินงานให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแนวสะพานนะเขต ระยะ 5 ปี ฉบับที่ 8 ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016 – 2020 (พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ. 2563) ได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในการส่งเสริมยกระดับชาวนุ่มด้วยการอบรมชาวนุ่มให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของชาวนุ่มอย่างกว้างขวางและทั่วถึงทั้งในด้านนโยบายของรัฐ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นกำลังสำคัญของชาวนุ่มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแนวให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้หลุดพ้นจากสภาพปัญหาที่ทำให้สังคมไม่สงบสุขของประเทศซึ่งสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ระดับเมือง และระดับท้องถิ่นยังเป็นสิ่งท้าทายและทดสอบองค์กรชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวอีกประการหนึ่งด้วย

ศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ได้กำหนดนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชน ระยะ 5 ปี ฉบับที่ 1 ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016 – 2020 (พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ. 2563) โดยมีเป้าหมายมอบให้คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ระดับแขวงเป็นผู้นำเอานโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ในหน่วยงานต่าง ๆ ระดับแขวง ระดับเมือง สถานศึกษา ตำบล และหมู่บ้านเป็นผู้ปฏิบัติหรือดำเนินงานจริง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแนวสะพานนะเขต ได้วางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานหรือแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชนแนวสะพานนะเขต ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 – 2019 (พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2562) ด้วยการสร้างคณะชาวนุ่มหรือองค์กรชาวนุ่มในทุกระดับชั้นให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การดำเนินงานมีความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แนวสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีองค์ประกอบในการดำเนินการดังนี้ 1) การยกระดับความรู้ทั่วไปให้กับชาวนุ่มและ

เยาวชน 2) การสร้างความเข้มแข็งด้านการจัดตั้งชาวหนุ่มและเยาวชน 3) การปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของชาวหนุ่มและเยาวชน 4) การสร้างพื้นฐานโครงสร้าง และวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็น 5) การจัดกระบวนการแข่งขันของชาวหนุ่ม และเยาวชน 6) ส่งเสริมวิชาชีพ และ สนับสนุนธุรกิจของชาวหนุ่ม และ 7) การร่วมมือกับต่างประเทศ (แผนงานพัฒนาชาวหนุ่ม เยาวชนแขวงสะหวันนะเขต ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 – 2019 (พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2562) นโยบายต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงท้องถิ่นพวกเราเห็นได้ว่า ทุกส่วนให้ความสำคัญ กับองค์กรชาวหนุ่มที่มีคนหนุ่มสาวและเยาวชนที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ในอนาคต แต่การดำเนินงานที่ผ่านมาของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว โดยเฉพาะ การปฏิบัติแผนพัฒนาชาวหนุ่มเยาวชนของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต การดำเนินงานยังมีหลาย ๆ ด้านที่ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สาเหตุเกิดจากการวางนโยบายของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ของพื้นที่ การศึกษาอบรมแนวคิด เผยแพร่นโยบายต่าง ๆ ให้กับชาวหนุ่มเยาวชน ในอดีต ผ่านมายังไม่ทั่วถึงลงไปสู่บ้านเขตชนบทพื้นที่ที่มีเงื่อนไขก็ไม่สามารถปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอีก ประการหนึ่งเนื่องจากคณะรับผิดชอบชาวหนุ่มบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และ ไม่สามารถนำพาชาวหนุ่มในความรับผิดชอบของตน การปรับปรุงและบำรุงสร้างชาวหนุ่ม เยาวชนถึงแม้ว่าได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเข้าสู่ระบบในการดำเนินงานดีขึ้นก็ ตามมีปริมาณมากขึ้นแต่ยังขาดคุณภาพอยู่ (บทสรุปกองประชุม คณะบริหารงานชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต, 2016) ดังนั้นหากองค์กรมีกลยุทธ์ที่ดีมีคุณภาพ ก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น สามารถดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายและมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ซึ่งจะนำพาให้คณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาวเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแขวงสะหวันนะเขต อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว นั้น จำเป็นต้องมีการวางกลยุทธ์ หรือยุทธวิธีวิธีการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กลยุทธ์ เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวให้เกิดประสิทธิผลของ องค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ให้เกิดความยั่งยืน

อย่างแท้จริงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการแข่งขันระดับโลกและระดับภูมิภาคต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีอะไรบ้าง
3. ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และมีมาตรการสู่ความสำเร็จ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

ได้องค์ประกอบของการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

2. ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้

ได้องค์ประกอบกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศหรือใช้ในจัดทำกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในแขนงอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร 3) แนวคิดเกี่ยวกับเชิงนโยบาย และ 4) บริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว 5) บริบทคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 6) การดำเนินงานแผนพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ SWOT Analysis)

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

2.1 ประชากรเป็นบุคลากรที่ทำงาน ในคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ระดับแขวง หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ระดับเมือง สถาบันการศึกษา โรงงาน ตำบล และหมู่บ้าน ในปี พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,584 คน จำแนกเป็น ชาย 1,153 คน และหญิง จำนวน 1,431 คน

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คือผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 10 ปีขึ้นไป ได้แก่

2.2.1 คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่

2.2.1.1 นายนวนทอง สุวันวิไซ ตำแหน่งหัวหน้าห้องการศูนย์กลางชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.1.2 นายสุลียา แก้วพิลาวงค์ ตำแหน่งหัวหน้ากรมกระบวนการ ศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.1.3 นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวัน ตำแหน่งรองหัวหน้ากรมเยาวชนธันวาคม ศูนย์กลางชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.2 คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.2.1 นางสุมาลี ทำมวงค์ ตำแหน่งเลขาธิการงานชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.2.2 นายหุ่มแพง สีสมบัติ ตำแหน่งรองเลขาธิการ
 บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว

2.2.3 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.3.1 นางคำใบ บอลิวัน ตำแหน่งรองเลขาธิการบริหารงาน
 ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.3.2 นายทะนูนัน วงค์มะณี ตำแหน่งรองเลขาธิการ
 บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว

2.2.4 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.4.1 นางวงพะจัน สีบุนเรือง ตำแหน่งเลขาธิการบริหารงาน
 ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.4.2 นางอาลี บัวจุม ตำแหน่งรองเลขาธิการบริหารงาน
 ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.5 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.5.1 นายอุดมศักดิ์ ดีวิไชย ตำแหน่งเลขาธิการบริหารงาน
 ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.5.2 นายคำสี หลินสะหวาด ตำแหน่งรองเลขา
 ณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว

2.2.6 คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์โฮจิมินห์ สังคมนิยมเวียดนาม
 1 คน ได้แก่

2.2.6.1 นายเจิ่น ชวนแฉิ่ง ตำแหน่งรองเลขาธิการบริหารงาน
 ชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์โฮจิมินห์ สังคมนิยมเวียดนาม

2.3 ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ
 (Best Practices)

2.3.1 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกเป็น จำนวน 4 แขวง และสัมภาษณ์ หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|-------|------|
| 2.3.1.1 นครหลวงเวียงจันทน์ | จำนวน | 1 คน |
| 2.3.1.2 แขวงบอลิคำไซ | จำนวน | 1 คน |
| 2.3.1.3 แขวงคำม่วน | จำนวน | 1 คน |
| 2.3.1.4 แขวงจำปาสัก | จำนวน | 1 คน |

2.3.2 การศึกษาดูงานโดยการสัมภาษณ์ คณะชาวหนุ่ม

คอมมิวนิสต์โฮจิมินห์ แขวงกวางจี สังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 1 คน ได้แก่

2.3.2.1 นายเจียน วันบิ่ง ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงานชาว

หนุ่มคอมมิวนิสต์โฮจิมินห์แขวงกวางจี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2.4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 10 ปีขึ้นไป ได้แก่ หัวหน้า รองหัวหน้าแขวงและพนักงานวิชาการของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต จาก 1 ห้องกร 7 แขวง โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มย่อย รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.5 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกลยุทธ์การ

ดำเนินงานเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 10 ปีขึ้นไป ได้แก่

2.5.1 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน

ได้แก่

2.5.1.1 นายอาลุนไซย ศุณย์นะลาด ตำแหน่งเลขาคณะ

บริหารงานศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5.1.2 นายแสงดาว แก้วขาวมะณี ตำแหน่งหัวหน้ากรม
ตรวจสอบ ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5.1.3 นายนวนทอง สุวันวิไชย ตำแหน่งหัวหน้าห้องการ
ศูนย์กลางชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5.2 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.5.2.1 นางสุมาลี ทำมะวงศ์ ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงาน
ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5.3 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.5.3.1 นายทองมะณี โคตปัญญา ตำแหน่งเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.5.4 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.5.4.1 นางวงพะจัน สีบุญเรือง ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงาน
ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5.5 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.5.5.1 นายคำลี หลินสะหวาด ตำแหน่งรองเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.5.6 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 คน ได้แก่

2.5.6.1 นางบังฮอน พิมมะसान ตำแหน่งรองเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.5.6.2 นางคำภูพาน อินทิสอน ตำแหน่งรองเลขาธิการ
 บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว

2.5.6.3 นายสุลिया มาผางวงศ์ ตำแหน่งรองเลขาธิการ
 บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว

2.6 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประชาพิจารณาณ์กลยุทธ์การดำเนินงาน
 เพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
 (Purposive Sampling)

2.7 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในผลกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์
 การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวั
 นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบ
 เจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

2.7.1 คณะบริหารการดำเนินงานชาวหนุ่มระดับแขวง
 จำนวน 20 คน

2.7.2 คณะบริหารการดำเนินงานชาวหนุ่มระดับเมือง
 จำนวน 20 คน

2.7.3 หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะชาวหนุ่มประชาชน
 ปฏิวัติลาวภายในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 จำนวน 20 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมายพื้นที่แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ขอบเขตด้านระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะ
 ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น

2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ขั้นตอนที่ 4 การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินกลยุทธ์ โดยการทำประชาพิจารณ์

ขั้นตอนที่ 8 กำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ

5. ขอบเขตด้านเวลา

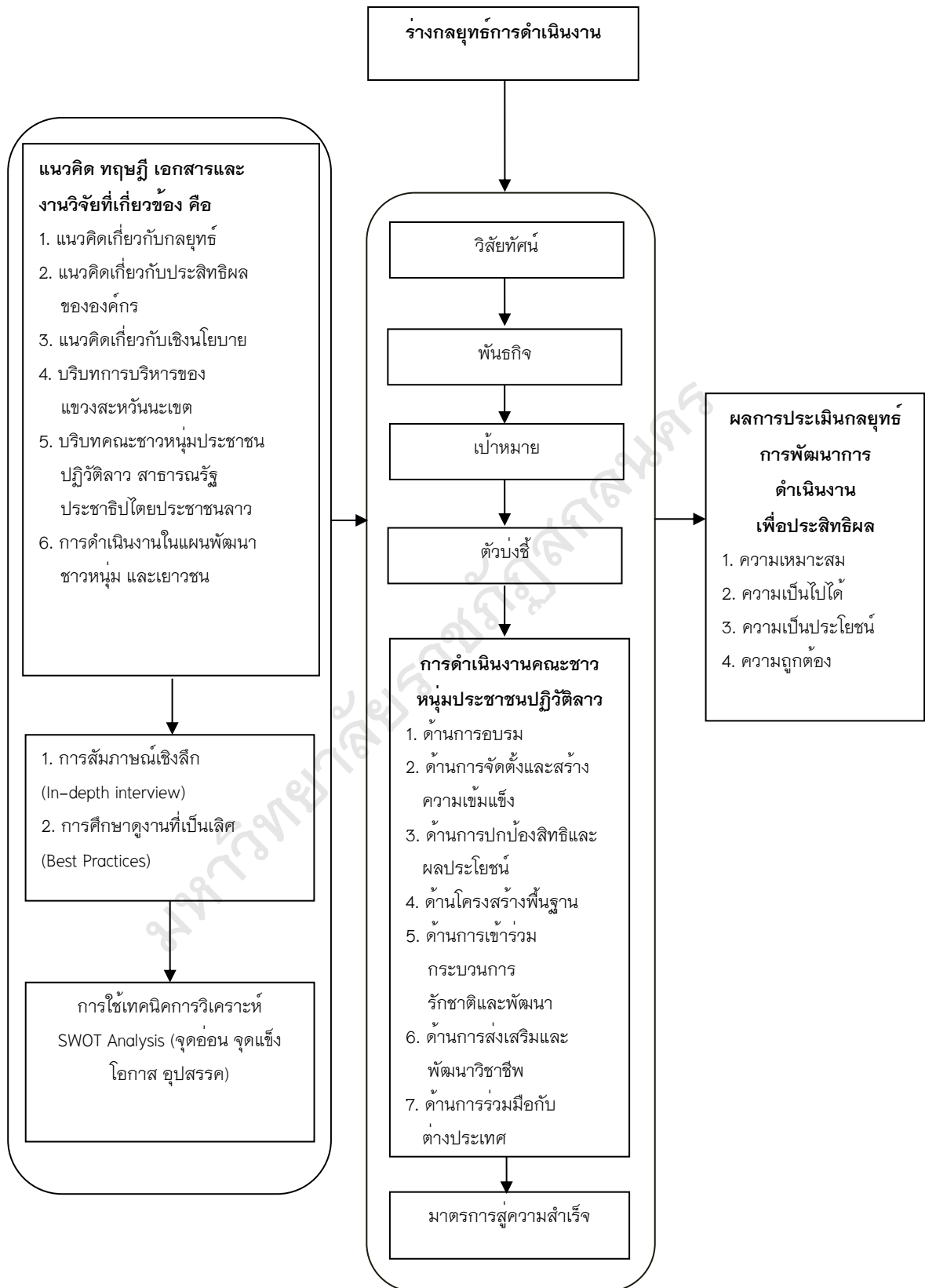
การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างพื้นที่แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนขอบเขตระยะเวลาแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ และระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ รวมระยะเวลา 3 ปี 6 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ แนวคิดเกี่ยวกับเชิงนโยบาย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบริบทคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. องค์ประกอบของกลยุทธ์จากนักวิชาการหลายท่าน เช่น บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ, (2547); วิเชียร เวลาดี, (2547); ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง, (2549); อุทิศ ขาวเรียร, (2549); พนิดา คล้อสวัสดิ์, (2551); พิบูล ที่ปะบาล, (2551); พงษ์ธร สิงห์พันธ์, (2551); กาญจนา ศิริวงศ์, (2552); ชัดติยา ดวงสำราญ, (2552); วีรวรรณ อินตา, (2552); คมสันต์ ขจรปัญญาไพศาล, (2552); จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2553); Brenes and Other, (2008); Certoand Peter, (1991); Thompson and Strickland, (1993); Wheelen and Hunger, (2000); Pearce and Robinson (2000) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นรวมที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นของกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้

2. การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจากนักวิชาการหลายท่าน เช่น สภาพปัญหาชาวนุ่ม ้วยน่ม (2014); แผนพัฒนาชาวนุ่มเยาวชนส่วนกลาง ระยะ 5 ปี (2016 – 2020); กฎ ระเบียบพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ฉบับที่ 10 (2016); กฎ ระเบียบคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว (2016); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2016 – 2020); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมระดับแขวง ระยะ 5 ปี (2016 – 2020); ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของชาวนุ่ม (2015); Tran xuan anh (2014); ทะวีไซ ชันติวงศ์ (2017); อนุรักษ์ พันธุ์ศิลป์ (2555); สุรเดช รอดจินดา (2559) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นรวมที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบ การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้ง และสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยสารศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. กลยุทธ์การดำเนินการของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมายถึง กลยุทธ์ดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีองค์ประกอบของกลยุทธ์การดำเนินงานประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นเรื่องการมองอนาคตข้างหน้า ที่กลุ่มคนหรือองค์กรคาดหวังให้เป็นโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมซึ่งอาศัยประสบการณ์และข้อมูลในปัจจุบันเพื่อกำหนดเป้าหมายเอาไว้ล่วงหน้าของการดำเนินการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

1.2 พันธกิจ หมายถึง ความมุ่งหมายพื้นฐานในการจัดตั้งขององค์กรที่จะดำเนินการในระยะยาวหรือเป็นขอบเขตในการดำเนินการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในช่วงเวลาระยะกลางถึงระยะยาวที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวให้บรรลุตามความต้องการ

1.3 เป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมขององค์กร มีความยืดหยุ่น สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความมุ่งมั่น มีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

1.4 ตัวชี้วัด หมายถึง เป็นตัวกำหนดที่แสดงหรือบ่งบอกทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพให้เห็นถึงผลงานหรือผลผลิตต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรทุกระดับในการบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

1.5 มาตรการสู่ความสำเร็จ หมายถึง ระยะเวลาการกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่กำหนดไว้ 1 ปี 2 - 3 ปี และ 4 - 5 ปี

2. การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หมายถึง การดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวที่มีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 ด้านการอบรม หมายถึง การฝึกอบรมความรู้ด้านแนวทางนโยบายทางการเมืองของพรรค ระเบียบและกฎหมายรัฐบาล ด้านวิชาการต่าง ๆ ให้ชาวนุ่มและเยาวชนได้รับรู้และเข้าใจอย่างรอบด้าน มีการอบรมด้านประวัติศาสตร์อันดิงามของชาติพรรค บรรดาผู้นำรุ่นเก่า มีการอบรมด้านวัฒนธรรมอันดิงามของประเทศชาติและท้องถิ่นเพื่อร่วมกันอนุรักษ์ รักษา พิธีกรรมให้ยั่งยืนสืบทอดต่อไป

2.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง หมายถึง การคุ้มครองและวางแผนการสร้าง พนักงานสืบทอดอย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ยกระดับกลไกการประสานงานให้คล่องตัว การขยายสมาชิก และขยายเครือข่ายการจัดตั้งให้ได้มากที่สุด ปฏิบัติกับนโยบายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการสร้างอาสาสมัครมีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม

2.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ หมายถึง การเป็นตัวแทนที่นำเอาผลประโยชน์อันชอบธรรม การเอาใจใส่ดูแลชาวนุ่มและเยาวชนให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมให้คำปรึกษาด้านข้อมูลต่าง ๆ สร้างทักษะการดำรงชีวิตเพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของสังคม เช่น การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายและด้านกระบวนการค้ามนุษย์ เป็นต้น

2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สิ่งการอำนวยความสะดวกทั้งในด้านอาคารสถานที่ ยานพาหนะ อุปกรณ์การทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสถานที่จัดกิจกรรมของชาวนุ่มและเยาวชน (สร้างกลุ่มเยาวชน) และพัฒนาสื่อโฆษณาต่าง ๆ ของชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา หมายถึง การนำพาชาวนุ่มและเยาวชนประชาชนปฏิวัติลาว เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ที่สำคัญระดับชาติ แขวงและท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับสโลแกน 4 บุคของชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว และข้อแข่ง 3 ดี 4 รู้ ของเยาวชนประชาชนปฏิวัติลาว พร้อมทั้งมีการส่งพนักงานไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ชนบทของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจะได้รับการส่งเสริมวิชาชีพในการยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดหางานให้กับชาวนุ่มที่ด้อยโอกาส เพื่อให้พวกเขาไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคมให้มีอาชีพ

มีรายได้สามารถพึ่งตนเองได้และครอบครัว และส่งเสริมให้ชาวหนุ่มที่เป็นนักธุรกิจได้มีการแลกเปลี่ยนรู้ประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน

2.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ หมายถึง การร่วมมือ ประสานงาน กับนานาชาติประเทศในภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพและต้องปฏิบัติตามแนวทงนโยบายการ ต่างประเทศของพรรคและรัฐบาล โดยที่ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ร่วมกันและไม่มีการ แทรกแซงภายในทางการเมืองที่จะส่งผลกระทบต่อระบอบการปกครองของประเทศ

3. คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หมายถึง การจัดตั้งของชาวนุ่มลาว ผู้ดีเด่นได้ผ่านการฝึกฝนตนเอง โดยผ่านกระบวนการขององค์การมหาชน เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การมหาชน เป็นหน่วยงานของรัฐบาล สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระบบการเมืองประชาธิปไตยประชาชน ภายใต้การชี้นำอย่างรอบด้านของพรรค ประชาชนปฏิวัติลาว เป็นผู้รับผิดชอบชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชน ได้แบ่งเกณฑ์อายุดังนี้ ชาวนุ่มอายุตั้งแต่ 15 ถึง 35 ปี เยาวชนอายุตั้งแต่ 9 ถึง 14 ปี และอนุชนอายุตั้งแต่ 6 ถึง 8 ปี

4. คณะบริหารงานชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หมายถึง คณะการนำของ ชาวนุ่ม โดยถูกเลือกตั้งในกองประชุมใหญ่ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จัดขึ้นทุก ๆ 5 ปี

5. เลขาคณะบริหารงานชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หมายถึง ผู้เป็น หัวหน้าคณะบริหารงานชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

6. ระบบการจัดตั้งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หมายถึง การแบ่ง การปกครองของคณะชาวนุ่ม ประกอบด้วย 4 ระดับ คือ 1) ระดับศูนย์กลาง 2) ระดับแขวง (จังหวัด) นคร กระทรวง องค์การที่เท่ากัน 3) ระดับเมือง (อำเภอ) และเทศบาลและ 4) ระดับโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย สำนักงานองค์กรสถาบันการศึกษา โรงงาน ตำบล และหมู่บ้าน

7. องค์การมหาชน หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาล ประกอบด้วย 4 การจัดตั้ง คือ คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สหพันธ์กรรมบาล สหพันธ์แม่หญิง (ผู้หญิง) และ สหพันธ์นักรบเก่า มีระบบการจัดตั้ง 4 ระดับตั้งแต่ส่วนกลางถึงท้องถิ่น คือ 1) ระดับ ศูนย์กลาง (ส่วนกลาง) 2) ระดับแขวง (จังหวัด) นคร กระทรวง องค์การ 3) ระดับเมือง (อำเภอ) เทศบาล และ 4) ระดับรากฐานประกอบมีการจัดตั้งอยู่ตำบล หมู่บ้าน สำนักงาน

องค์การ หัวหน้าหน่วยการผลิต การบริการ สถานศึกษา โรงพยาบาล กองกำลังป้องกันชาติ และกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม

8. ประสิทธิภาพการดำเนินการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กรโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพประสิทธิผล มีการดำเนินการจัดขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรได้กำหนดไว้หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นไปหรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

8.1 ความเหมาะสม หมายถึง เงื่อนไข กฎเกณฑ์ หรือกรอบที่คนใด ๆ ที่ถูกทำให้มีขึ้นมาทำหน้าที่แต่หน้าที่อีกอย่างของมันที่มีประโยชน์ คือ การผสานความ แตกต่างให้กลมกลืน

8.2 ความเป็นไปได้ หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ใช้ มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และภาพลักษณ์ของตารางการทำงานที่เหมาะสม

8.3 ความเป็นประโยชน์ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เป็นข้อมูล ที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

8.4 ความถูกต้อง หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มีความถูกต้อง สามารถวัดและประเมินวัดที่ต้องการวัดได้จริงให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ และครอบคลุมตามที่ต้องการวัดและประเมินผล

9. มาตรการสู่ความสำเร็จ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานการดำเนินการคณะ ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ถูกกำหนดไว้ใน แผนระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี 2 - 3 ปี และ 5 ปี ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการ ดำเนินงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้
ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบาย
4. บริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
5. บริบทคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
6. การดำเนินงานแผนพัฒนาชาวหนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ซึ่งมีรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ ประกอบด้วย ความเป็นมาของกลยุทธ์และแนวคิดพื้นฐาน ความหมายของกลยุทธ์ กระบวนการดำเนินงานของกลยุทธ์ ระดับของกลยุทธ์ ลักษณะของกลยุทธ์ที่ดี และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมียุทธศาสตร์ของแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ความเป็นมาของกลยุทธ์และแนวคิดพื้นฐาน

ความคิดพื้นฐานหรือแนวคิดเชิงกลยุทธ์ได้พัฒนาเรื่อยมาซึ่งเดิมมักจะใช้ในการทหารเป็นยุทธศาสตร์ (Strategy) ต่อมาได้มีการประยุกต์เข้ามาใช้ในวงการธุรกิจ และบางครั้งก็เรียกว่า กลยุทธ์ การพัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์เริ่มมีความจริงจังหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีการนำการศึกษาเชิงปริมาณเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ เพื่อการทำนายและควบคุมมากขึ้นและได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ เช่น Ansoff (1965) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์เป็นกฎเกณฑ์สำหรับการตัดสินใจ ถูกกำหนดโดยขอบเขตของการตลาดและการผลิต การเจริญเติบโตขององค์กร การได้เปรียบเชิงการแข่งขันและเสนอการวิเคราะห์ SWOT Analysis หาคจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร องค์กรประกอบของกลยุทธ์มี 4 ประการ คือ 1) โอกาสทางการตลาด 2) ทรัพยากรและสมรรถนะขององค์กร 3) ความหวังและค่านิยมของบุคลากร และ 4) การยอมรับภารกิจที่มีต่อสังคมมากกว่าผู้ถือหุ้น ดังนั้นในการออกแบบกลยุทธ์ขององค์กรจะต้องกำหนดว่าอะไรที่ควรจะทำ (โอกาส) อะไรที่ทำได้ (ทรัพยากร) อะไรที่ได้รับการพิจารณาว่ามีคุณค่าต่อการกระทำ (เป้าประสงค์) และอะไรที่ควรทำ (ความรับผิดชอบ) แนวคิดกลยุทธ์มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการด้านองค์กร โดยเริ่มต้นตั้งแต่โดยสรุปได้ดังนี้ 1) แนวทางการประเมินและจำแนกกลยุทธ์ควรมีเกณฑ์ความคงเส้นคงวา (Consistency) และความสอดคล้อง (Consonance) กับสิ่งแวดล้อมภายนอกและองค์ประกอบในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) และความเป็นไปได้ (Feasibility) 2) กลยุทธ์เป็นสิ่งที่ปรากฏขึ้นมากกว่าเป็นการแสดงออกของการวางแผน 3) กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ควรเริ่มจากปรัชญาและเป้าหมายขององค์กรไปจนถึงกลยุทธ์ในการผลิตสินค้าและการหาตลาดตลอดจนการประเมินตรวจสอบกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับทัศนะของ Porter (1980) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านการแข่งขันในโลกธุรกิจ เขาเสนอแนวการวิเคราะห์

ตัวแบบพลังผลักดัน 5 ประการ (Five Forces Model) ซึ่งพอสรุปเป็นปัจจัยหลัก คือ
 1) ภาวะคุกคามของคู่แข่งชั้นใหม่ (Threat of New Entrants) 2) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ (The Bargaining Power of Buyers) 3) อำนาจการต่อรองของผู้จัดหาสินค้าหรือวัตถุดิบ (The Bargaining Power of Suppliers) 4) ภาวะคุกคามจากสินค้าหรือบริการทดแทน (Threat of Substitute Products) 5) การต่อสู้ของคู่แข่งในปัจจุบัน

สำหรับ Rivalry Among Existing Competitors and Wernerfelt (1984), Barney (1991) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์เรื่องทรัพยากรพื้นฐานของกลยุทธ์ (Resource Based View of Strategy) ว่าทรัพยากรและสมรรถนะขององค์กร เป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของงานการได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรขึ้นอยู่กับ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรและสมรรถนะที่มีคุณค่าขององค์กรนั้น ๆ หากทรัพยากรใดที่มีคุณค่าหายากและใช้ทุนต้นสูง การเลียนแบบหรือทดแทนทำยากย่อมทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน สิ่งที่เลียนแบบยาก ดังนั้นกระบวนการที่คนใหม่และถือเป็นแนวโน้มใหม่ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การบูรณาการระหว่างการเรียนรู้ (Learning) ความรู้ (Knowledge) และนวัตกรรม (Innovation) จัดว่าเป็นกรอบหลักในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

2. ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ ไว้เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง ทิศทางหรือวิธีการที่เราต้องพิจารณากำหนดด้วยความรอบคอบในการนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่ได้กำหนดไว้แล้ว โดยการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ในปัจจุบันอย่างละเอียดรอบคอบและตรวจสอบความเปลี่ยนแปลง และคาดการณ์ไปสู่อนาคตเพราะเราไม่รู้อนาคต เราต้องเข้าใจให้ถ่องแท้ว่าการคาดการณ์ไปในอนาคตเป็นการคิดในปัจจุบัน ด้วยข้อมูลปัจจุบัน แนวโน้มและการเดาของเราไปในวันข้างหน้าอาจจะไม่ถูกต้อง หรือแม้คาดการณ์ถูกต้องวันนี้ ในช่วงเวลาที่ผ่านมาอาจมีปัจจัยอื่นเข้ามากระทบจนทำให้เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไปได้ เพื่อแสวงหาวิธีการที่ดีกว่า เหมาะสมกว่า คุ่มค่ากว่า ดังนั้นวัตถุประสงค์ต้องชัดเจนนำไปสู่ทิศทางหรือวิธีการที่ไม่เลือนลอย นำไปสู่การหวังผลที่เป็นรูปธรรมที่ไม่เป็นเรื่องยาก

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 3) กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุภารกิจหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2546, หน้า 22 – 24) ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ว่าเป็นการพัฒนาแผนระยะยาวขององค์การบนรากฐานของโอกาสและอุปสรรคจากการประเมินสภาวะแวดล้อมในกลุ่มบริษัท การวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย การตัดสินใจกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุทิศทางหรือภารกิจหลัก การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์ และการกำหนดนโยบายขององค์การ

พลู เดชะรินทร์ (2546, หน้า 44) กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรจะนำเสนอคุณค่าให้กับลูกค้า เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นกำไรหรือวิสัยทัศน์

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ (2546, หน้า 1) กลยุทธ์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งองค์กรภาครัฐบาล กำหนด โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2547, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อวยชัย วัฒนา (2554, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ ว่า กลยุทธ์เป็นแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอนมีความยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์ มีความมุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งชั้นหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุลียง ไชโกศล (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง รอบของความคิดเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานในระยะกลางและระยะยาวของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมีการจัดสรรทรัพยากรท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ท้าทายและมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

Carto & Peter (1991, p. 5) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นวิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องที่มีการทบทวนกระบวนการตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

Paul (1983, p. 57) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ในเชิงปฏิบัติการของหน่วยงานภาครัฐว่าเป็นชุดของทางเลือกระยะยาวของเป้าหมายปฏิบัติการและนโยบาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการของภาครัฐที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลยุทธ์ คือ เป็นการดำเนินการขององค์กรโดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบชัดเจน โดยมีการนำไปสู่การปฏิบัติขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน

3. กระบวนการดำเนินงานของกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินงานของกลยุทธ์ไว้ดังนี้

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546) ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินงานของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ขององค์กร 2) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 5) การวัดผล ทบทวนและปรับกลยุทธ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 31) ได้เสนอการดำเนินการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 ขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) เป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสภาวะต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะบอกให้ทราบว่าปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดและก่อให้เกิดโอกาส และข้อจำกัดต่อองค์กรได้อย่างไรบ้าง นอกจากนี้การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ยังช่วยให้องค์กรทราบถึงทรัพยากรและความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไรเป็นการตอบคำถามที่สำคัญคือปัจจุบันองค์กรของเราอยู่ ณ จุดไหน (Where are we now?)

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting) เป็นการกำหนดทิศทางที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ระดับสูงที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุ ได้แก่ การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาวขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใด เป็นการตอบคำถามที่ถูกรบกวนมากที่สุดก็คือ องค์กรของเราต้องการไปสู่ จุดไหน (Where do

we want to go?) ซึ่งการตอบคำถามนี้จะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถพิจารณาได้ว่าทิศทางหรือสิ่งที่องค์กรจะเป็นในอนาคตข้างหน้าคืออะไร

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) คือการนำเอาข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด เป็นการตอบคำถามว่า เราจะไปสู่จุดนั้นได้อย่างไร หรือเราจะไปสู่การบรรลุทิศทางขององค์กรได้อย่างไร (How do we get there?) สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ได้แก่ การที่กลยุทธ์เป็นสิ่งไม่หยุดนิ่ง เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินตลอดเวลา เมื่อกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว พันธกิจและวัตถุประสงค์พันธกิจและวัตถุประสงค์นั้นอาจจะสามารถอยู่ได้เป็นเวลาหลายปีโดยไม่เปลี่ยนแปลง แต่กลยุทธ์หรือวิธีการในการบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อองค์กรได้กำหนดทิศทางองค์กร วิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ และจัดทำกลยุทธ์แล้ว จะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผน จัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ถ้าในการบริหารเชิงกลยุทธ์ขาดขั้นตอนนี้แล้ว สิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรได้วิเคราะห์ จัดทำไว้ก็จะไม่เกิดผลขึ้นจริง นอกจากนี้ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์หรือวางแผนทางกลยุทธ์ไว้ดีเพียงใด แต่ถ้าการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการวิเคราะห์หรือวางแผนก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อองค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นการตอบคำถามว่าเราจะต้องทำหรือเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้สู่การปฏิบัติ (What do we have to do or change?)

คมสันต์ ขจรปัญญาไพศาล (2552, หน้า 52) ได้จำแนกองค์ประกอบกลยุทธ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) การระบุทิศทางหรือภารกิจหลัก 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การพัฒนากลยุทธ์ 5) การกำหนดนโยบายขององค์กร

อุทิศ ชาวเขียร (2549, หน้า 38) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักส่วน “เป้าประสงค์ร่วม” ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลัก องค์ประกอบส่วนนี้หากชัดเจนจะทำหน้าที่เสริมการประสานงานแต่ละองค์กร และ/หรือเป็นส่วนชี้ให้เห็นทิศทางในการพัฒนาเป็น “วิสัยทัศน์” ที่องค์กรประสงค์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในการพัฒนาที่สมเหตุสมผล ส่วนพันธกิจจะชี้ทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดขององค์กรต้องทำอย่างมีบูรณาการภายใต้แผนต่าง ๆ ส่วนวัตถุประสงค์หลักเป็นเกณฑ์ที่ต้องบรรลุหรือระดับความสำเร็จ (ผลกระทบ/ผลลัพธ์) ที่ต้องถูกประเมินเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรได้ดำเนินการตามแผนไปสู่ทิศทางที่ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่คาดหวังไว้ 2) องค์ประกอบด้าน “ทางเลือกการดำเนินการ” ได้แก่ กลยุทธ์/ยุทธวิธี กำหนดอย่างชัดเจนขึ้นเป็นกรอบความคิดที่ชี้แนวทางแก่การปฏิบัติการหลักของแผนว่าแนวทางที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนมีอย่างไรบ้าง กรอบความคิดนี้ได้มาจากการผนวกประเด็นชี้หน้าที่ได้จากการวิเคราะห์และการจัดลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรอีกด้วย 3) องค์ประกอบหลักด้าน “เครื่องมือ-กลไกเร่งรัดการพัฒนา” เพื่อสามารถชี้แนะแนวทางการเร่งรัดกระบวนการดำเนินงานมีรูปแบบการปรับกระบวนการทำงานขององค์กร การปรับปรุงระเบียบตลอดจนค่านิยม วัฒนธรรมและความเชื่อต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สนับสนุนแผนงานโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของกลยุทธ์และยุทธวิธีที่กำหนดไว้

Hellriegel & Slocum (1970, p. 503 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ 2543, หน้า 6 - 10) ได้กล่าวถึง กระบวนการดำเนินการกลยุทธ์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ระบุธรรมชาติขององค์การ กำหนดจุดหมายและจำแนก ประเมินและเลือกแนวทางการปฏิบัติสำหรับองค์การ ส่วนในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์นั้น เป็นกิจกรรมที่มีขั้นตอนที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยเริ่มจากการประเมินจุดหมายพื้นฐานและธรรมชาติขององค์การด้วยการศึกษาอนาคต และกำหนดความคาดหวังโดยใช้หลักการ SWOT Analysis ต่อไปจึงสร้างยุทธศาสตร์ทางเลือกด้วยการประเมิน คัดเลือกและกำหนดพื้นที่ของผลลัพธ์ที่สำคัญ เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดซึ่งอาจมากกว่าหนึ่งทางเลือก

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2548, หน้า 79) ได้กล่าวถึง กระบวนการดำเนินการกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและ

ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal) แผนกลยุทธ์ที่ได้นั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์การอันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกันโดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์การประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ทั้งนี้้องค์การสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้น้องค์การยังสามารถใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

สำหรับกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) 2) การจัดวางทิศทางขององค์การ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดภารกิจ (Mission) การกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การ (Organization's Key Performance Indicators, KPIs) และการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) 3) การจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นการดำเนินการเพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดขึ้น มีความเป็นรูปธรรมปฏิบัติได้จริง อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามขององค์การ หรือที่มักนิยมเรียกกันว่า (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และการวิเคราะห์ภัยคุกคาม (Threats) ขององค์การการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานสนับสนุน การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน (Strategic Plan's KPIs) กำหนดยุทธวิธี (Tactics) หรือแผนงานในการปฏิบัติ และการกำหนดเป้าหมาย (Targets) ของแต่ละกิจกรรม (Activities) พร้อมกับดัชนีชี้วัดผลงานระดับแผนปฏิบัติการ (Action Plan's KPIs)

ศาสตราจารย์ (2550, หน้า 99) ได้กล่าวถึง กระบวนการดำเนินการกลยุทธ์ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การกำหนดเป้าหมาย และ 3) การกำหนดแผนงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้ครบถ้วนทั้งสามขั้นตอน จากนั้นจึงนำแผนงาน

ไปสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการทั่วไปผู้บริหารอาจมุ่งที่การปฏิบัติตามแผนงานจนละเลยเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้ได้ จึงถือว่าการบริหารจัดการลักษณะนี้ไม่ได้ดำเนินการครบถ้วนตามกระบวนการวางแผน

Quinn, Mintzberg and James (1988, Unpaged อ้างถึงใน นภดล พูลสวัสดิ์, 2551, หน้า 29) กล่าวว่า กระบวนการกลยุทธ์ ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารระดับสูงและเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง คือ การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation)

Certo and Peter (1991, Unpaged อ้างถึงใน พงษ์ธร ลิงห์พันธ์, 2551, หน้า 24) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่มีจุดหมายประกอบมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยพิจารณา “จุดแข็ง – จุดอ่อน” ภายในองค์กร และ “โอกาส – อุปสรรค” จากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กร ทั้งในระยะเวลาที่ผ่านมาและในอนาคต การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) คือ พิจารณาจาก ภารกิจขององค์กร (Organizational Mission) และวัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ซึ่งเน้นเหตุผลที่จะได้รับจากการมีองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) คือ การพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ และการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลกระบวนการและผลสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis ร่างกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นกลยุทธ์ การนำไปสู่การปฏิบัติการประเมินผลสำเร็จของกระบวนการกลยุทธ์ทุกขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ

4. ระดับของกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับระดับของกลยุทธ์ไว้ เช่น พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และพลุ เดชะรินทร์ (2542, หน้า 35); จินตนา บุญบงการ และ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548, หน้า 78); บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2550, หน้า 68); มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546, 2550); Graham Hubbard (2000, unpagged); Wheelen and hunger (2002, unpagged); อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ (2551, หน้า 125) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับระดับของกลยุทธ์อย่างสอดคล้องกันว่ากลยุทธ์ในองค์กรแบ่งได้ 3 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Level Strategies) เป็นแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่พิจารณาองค์กรในภาพรวมซึ่งจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรแล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ขององค์กรโดยคาดการณ์สถานการณ์และความต้องการในอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะครอบคลุมเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือ 1) องค์กรจะมุ่งหน้าไปทางใด (Directional Strategy) ระหว่างการเจริญเติบโต (Growth) การหดตัว (Retrenchment) และการอยู่กับที่ (Stability) 2) องค์กรจะจัดสรรทรัพยากรลงไป ใน “หน่วยธุรกิจ” ต่าง ๆ หรือ “ผลิตภัณฑ์” ที่มีอยู่อย่างไร (Portfolio Strategy) 3) องค์กรจะช่วยเหลือเกื้อกูล “หน่วยธุรกิจ” ตลอดจนจนให้ “หน่วยธุรกิจ” และ “ผลิตภัณฑ์” เกื้อกูลกันอย่างไร (Parenting Strategy) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ภารกิจทางสังคมในลักษณะของการประสานงานกันการถ่ายโอนทรัพยากรให้กันและกัน ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่องค์กรมีกลยุทธ์ระดับองค์กรจะเน้นการวางตำแหน่งทางการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจ ทั้งกลุ่มในภาพรวมเพื่อให้ผลลัพธ์สูงสุดต่อองค์กรรวมของกลุ่มธุรกิจ (Synergy) ทั้งกลุ่ม

4.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์หรือกลยุทธ์ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยธุรกิจ (Business Unit) หรือแต่ละหน่วยงานที่อิสระและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเองกลยุทธ์ในระดับนี้มุ่งเน้นที่การวิเคราะห์การแข่งขันในอุตสาหกรรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่การแบ่งส่วนแบ่งตลาดและการกำหนดตลาดเป้าหมายในระดับนี้จะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้หน่วยธุรกิจมีความได้เปรียบในการแข่งขันภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและจริยธรรมทางธุรกิจและอาจเป็นไปได้ทั้ง

การแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น (Competitive Strategy) ทั้งหมดหรือการจับมือกับผู้ประกอบการบางราย (Cooperative Strategy) เพื่อเอาชนะคู่แข่งขั้นที่เหลือ

4.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Strategy) ถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรกิจในระยะสั้นหรือที่เรียกว่าระดับกลยุทธ์ (Tactical) เนื่องจากหน้าที่ทางธุรกิจมักนิยมจำแนกเป็นการผลิตการตลาดการเงินและบัญชีและบุคลากรโดยมุ่งเน้นที่การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับบน เช่น กลยุทธ์ขององค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลยุทธ์ในองค์กรสามารถแบ่งได้ 3 ระดับได้แก่ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) และ 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) โดยกลยุทธ์ในแต่ละระดับจะสนับสนุนและสอดคล้องกับระดับกลยุทธ์ที่อยู่ระดับบน

5. ลักษณะของกลยุทธ์ที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, อ้างถึงใน คมสันดี ขจรปัญญาไพศาล, 2547, หน้า 15) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดีมีลักษณะดังนี้ 1) กลยุทธ์จะต้องมีจุดเน้นที่ชัดเจนตามสมควร นั่นคือกลยุทธ์ที่ดีจะต้องไม่อยู่ในลักษณะที่มีขอบเขตคลุมกว้างเกินไปจนไม่มีจุดเน้นที่ชัดเจนทั้งนี้เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ กลยุทธ์ที่กว้างและไม่มีจุดเน้นย่อมจะทำให้กลยุทธ์เลื่อนลอยโดยไร้ขอบเขตความหมายที่แจ่มชัดซึ่งทำให้ไม่อาจใช้เป็นเครื่องชี้้นำการทำงานของผู้บริหารระดับสูงทั้งหลายได้ 2) กลยุทธ์จะต้องมีกลไกการประสานให้ทุกอย่างเข้ากันได้ นั่นคือการต้องไม่ปล่อยให้ขาดแนวทางร่วมสำหรับที่ฝ่ายต่าง ๆ จะประสานสามารถช่วยการทำงานให้รวมไปในทิศทางเดียวกันการขาดการประสานจะทำให้เกิดปัญหาต่อฝ่ายต่าง ๆ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่าย เช่น ฝ่ายแนะนำปรึกษาอาจทำงานไปในทางที่ฝ่ายปฏิบัติงานไม่ต้องการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในกลุ่มอาจทำงานไปคนละทิศทางในทำนอง “ต่างคนต่างฝ่าย” ซึ่งย่อมทำให้ทิศทางร่วมของทั้งกิจการต้องขาดหายไปที่สุดในที่สุด และ 3) กลยุทธ์จะต้องคล่องตัวที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั่นคือ กลยุทธ์จะต้องทันสมัยกับเหตุการณ์โดยมีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือ นอกจากจะต้องตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมแล้วการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในก็จะต้องถูกนำมาพิจารณาสัมพันธ์กันตลอดเวลาด้วยและ ปัญญา แก้วกัญญา (2550, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกลยุทธ์ที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

มีความเป็นไปได้ เหมาะสมสอดคล้อง ได้เปรียบในการแข่งขัน ได้รับการยอมรับและทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของกลยุทธ์ที่ดีนั้นควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนตามสมควร มีกลไกการประสานให้ทุกอย่างมีความสอดคล้องเข้ากันได้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความได้เปรียบในการแข่งขันให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

6. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation)

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นแนวทางการบริหารสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีระบบการจัดการที่ดี (Well – managed organization) กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 33) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนสุดท้ายแต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อองค์กรได้กำหนดทิศทางขององค์กร วิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ และจัดทำกลยุทธ์แล้วจะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้จัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ แต่หากการปฏิบัติตามกลยุทธ์ไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อองค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเปรียบเหมือนการตอบคำถามว่าเราจะต้องทำหรือเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2546, อ้างถึงใน นกตล พูลสวัสดิ์ 2551, หน้า 36) ได้อธิบายว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นการดำเนินการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการจัดการทั้งในส่วนของทรัพยากรวัสดุ ทรัพยากรมนุษย์และการปรับระบบและโครงสร้างขององค์กรโดยเกี่ยวพันกับทั้งในระดับองค์กร (Corporate level) และระดับปฏิบัติการ (Operational level) โดยในระดับแรกคือ การดำเนินการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในระดับองค์กร (Corporate level) เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กรโดยภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรของส่วนธุรกิจต่าง ๆ ในองค์กรนั้น ส่วนระดับที่สองเป็นการดำเนินการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในระดับปฏิบัติการ (Operational level) เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในแต่ละขั้นตอนทุกระบบ

ส่วนในทัศนะของ พิบูล ทีปะपाल (2551, หน้า 56) กล่าวว่า การนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติของผู้จัดการ นอกจากจะต้องปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ภายนอกแล้ว ยังมีงานหลักอันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้จัดการต้องกระทำไม่ว่าสถานการณ์ ภายนอกขององค์กรจะอยู่ในสภาวะการณ์อย่างไรก็ตามงานหลักสำคัญดังกล่าวมี 8 อย่าง ดังนี้ 1) การเสริมสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งด้านความสามารถ สมรรถภาพและ ทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จ 2) จัดทำ งบประมาณเพื่อควบคุมทรัพยากรให้ได้อย่างเพียงพอเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมตามสายงาน ลูกโซ่แห่งคุณค่า (Value chain activities) ที่จำเป็นต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ 3) กำหนด นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ 4) กำหนดการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ดี ที่สุด และผลักดันให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 5) ติดตั้งระบบข้อมูลสารสนเทศ (information system) การติดต่อสื่อสารและการดำเนินงานเพื่อช่วยให้บุคลากรของบริษัท สามารถที่จะดำเนินการตามบทบาทหน้าที่เชิงกลยุทธ์ของเขาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในแต่ละวัน 6) กำหนดให้มีรางวัลและสิ่งจูงใจให้แก่ผู้ทำผลงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดี 7) สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน กลยุทธ์วัฒนธรรมของบริษัท และ 8) ใช้ภาวะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่จำเป็นเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกลยุทธ์

	องค์ประกอบของกลยุทธ์																		
	1. บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2547)	2. วิเชียร เวลาคี (2547)	3. ทิพย์รัตน์ ลิเพชรเหลือง (2549)	4. อุทิศ ขาวเขียว (2549)	5. พนิดา คลอสวัสดิ์ (2551)	6. พิบูล ที่ปะบาล (2551)	7. พงษ์ธร ลิ่งทพันธ์ (2551)	8. กาญจนา ศิริวงศ์ (2552)	9. ชัตติยา ดวงสำราญ (2552)	10. วีรารณ อินตา (2552)	11. คมสันต์ ขจรปัญญาไพศาล (2552)	12. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553)	13. Brenes and Other (2008)	14. Certoand Peter (1991)	15. Thompson and Strickland (1993)	16. Wheelen and Hunger (2000)	17. Pearce and Robinson (2000)	รวม	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	17	100
2. พันธกิจ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	17	100
3. เป้าหมาย	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	16	94.11
4. ประเด็นกลยุทธ์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	17	100
5. ตัวบ่งชี้	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	16	94.11

จากตาราง 1 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของกลยุทธ์จากนักวิชาการหลายท่าน เช่น บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ, (2547); วิเชียร เวลาดี, (2547); ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง, (2549); อุทิศ ขาวเชียร, (2549); พนิดา คล้อยสวัสดิ์, (2551); พิบูล ทีปะบาล (2551); พงษ์ธร สิงห์พันธ์, (2551); กาญจนา ศิริวงศ์, (2552); ชัดติยา ดั่งสำราญ, (2552); วิวรรณ อินดา, (2552); คมสันต์ ขจรปัญญาไพศาล, (2552); จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2553); Brenes and Other, (2008); Certoand Peter, (1991); Thompson and Strickland, (1993); Wheelen and Hunger, (2000); Pearce and Robinson, (2000) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นร่วมที่มีความถี่ ตั้งแต่ 8 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นของกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดของกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ เช่น ฌ็องลูฟว์นซ์ เขจรนนท์และจินตนา บุญบังการ (2544, หน้า 139) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการในอนาคตขององค์กรคาดหวังให้เป็นและสภาพด้านการพัฒนาองค์กรเลยต้องการจะเป็นในอนาคตตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด 5 – 10 ปีข้างหน้า โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทาง และจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในองค์กรซึ่งเป็นการตอบคำถามว่า “บุคลากรต้องการเป็นอะไรในอนาคต” ซึ่งหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องเกิดจากการวิเคราะห์จะต้องจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรและจะต้องอาศัยข้อมูลในปัจจุบันนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วย

Byson, John M, (1995, pp. 161 – 164) ได้กล่าวถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ คือ 1) มีความเป็นไปได้เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นจริง 2) ทำทายเราใจ สามารถใช้เป็นกรอบชี้้นำให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุจุดยืนที่ต้องการ 3) เป็นข้อความง่าย ๆ ที่สามารถสื่อให้เห็นทิศทางในอนาคตขององค์กร 4) เป็นปรัชญาที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ในใจของทุกคน 5) เป็นคำมั่นสัญญาของผู้บริหารที่แสดงถึงการตัดสินใจและมุ่งมั่นที่ต้องรับผิดชอบการตัดสินใจ 6) เป็นตัวประสานปัจจัย

ต่าง ๆ ในทิศทางที่พึงปรารถนา 7) ได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ

8) ต้องตรวจสอบและวัดผลสำเร็จได้ และ 9) สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์พร้อมคณะ (2546, หน้า 70 - 75) ได้กล่าวถึง การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ต้องมีความเหมาะสมกับองค์กร โดยส่วนใหญ่การกำหนด วิสัยทัศน์จะเป็นการร่วมกันกำหนดจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเพราะเป็นกลุ่มคนที่ มองภาพรวมขององค์กร ถึงแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนในองค์กรที่จะมาเข้าร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แต่ผู้บริหารควรมีการรับฟังข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกระดับเพื่อใช้เป็น ข้อมูลประกอบในการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยเช่นเดียวกัน และถ้อยแถลงของ วิสัยทัศน์องค์กรอาจจะไม่จำเป็นต้องมีการสลักไว้บนผนังเพื่อวัตถุประสงค์ในการนำเสนอ ต่อผู้มาเยือน แต่ประเด็นสำคัญคือ การสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจทั้งในเนื้อหาและความ คาดหวังในถ้อยแถลงของวิสัยทัศน์กับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อใช้เป็นเข็มทิศชี้ทางแก่ บุคลากรทุกคนให้เข้าใจจึงจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานขององค์กรและเป็นแรงบันดาลใจ ในการร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายดังกล่าวให้เป็นจริง การสื่อสารวิสัยทัศน์สามารถ ทำได้หลายลักษณะด้วยกัน เช่น การกำหนดและระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การจัดพิมพ์ และแจกจ่ายให้บุคลากรและการทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกระดับในช่วงต้นก่อนการ ประชุมวาระปกติทุกครั้ง

Trethowan (1991, p. 8) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดีผู้บริหารควร คำนึงถึงความกระตือรือร้นของตนความพยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดกับสมาชิกเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดภาพในอนาคตที่ต้องการได้ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องทำการเปลี่ยนแปลง บางสิ่ง บางอย่างเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากและมักจะล้มเหลว เนื่องจากธรรมชาติของบุคคลที่ดี ขององค์กรก็ดี ย่อมมีการต่อต้านเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การประเมินผลเป็นระยะเพื่อทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้บริหาร สถานศึกษาก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป ผู้บริหารที่ดีควรมอง การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและแก้ไขให้มีความเชื่อมโยงกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็น เรื่องการมองอนาคตข้างหน้าของกลุ่มคนหรือองค์กรคาดหวังให้เป็นโดยการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมซึ่งอาศัยประสบการณ์และข้อมูลในปัจจุบันเพื่อกำหนดเป้าหมายเอาไว้ล่วงหน้า

2. การกำหนดภารกิจ (Mission)

ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน เช่น เสน่ห์ จุ้ยโต (2545, หน้า 100) ให้ความเห็นว่า ภารกิจเป็นการกำหนดว่าองค์กรหรือบริษัท “ทำอะไร” ทำไมต้องทำสิ่งนั้น และทำเพื่อใคร ฌ็อง-ฌัก แซงต์-ฌอร์ฌ และจินตนา บุญบงการ (2544, หน้า 139) กล่าวว่า ภารกิจ หมายถึง จุดมุ่งหมายเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งแยกองค์กรออกจากธุรกิจอื่นที่มีการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกันภารกิจเป็นเครื่องกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรการกำหนดภารกิจยังเป็นการจัดสรรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนหรือองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้การกำหนดภารกิจยังช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรหรือชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการขององค์กรหรือชุมชนได้เป็นอย่างดี ส่วนวัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546, หน้า 74 - 75) ได้ให้ความหมาย ภารกิจ คือ ภารกิจขององค์กรจะบ่งบอกกิจกรรมที่องค์กรจะต้องสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยสร้างคุณค่าและความแตกต่างขององค์กรจากองค์กรอื่น เช่น ภารกิจขององค์กรเพื่อการผลิตหรือการส่งออกด้วยยี่ห้อของตนเองย่อมแตกต่างจากการบริหารองค์กรที่ทำหน้าที่รับจ้างผลิตให้กับตรายี่ห้อของลูกค้า ทั้งที่ทั้งสององค์กรต่างอยู่ในองค์กร และภารกิจขององค์กรยังครอบคลุมถึงประเด็น

Greenley, (1989, pp. 151 - 152; Certo & Peter, 1991, p. 69) ได้กล่าวถึงการกำหนดภารกิจ ดังนี้ 1) ผลิตภัณฑ์บริการโดยระบุนิตของผลิตภัณฑ์บริการต่อสาธารณะ 2) ตลาด ระบุกลุ่มผู้ซื้อผู้รับบริการ 3) เป้าประสงค์ ระบุเป้าประสงค์ขององค์กรในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร 4) เทคโนโลยี ระบุวิทยาการหรือการดำเนินงานหรือกระบวนการที่ใช้ในการดำเนินงาน 5) ปรัชญา ระบุความเชื่อมั่นและค่านิยมพื้นฐานในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์กรและ 6) แนวความคิดขององค์กร ระบุหลักการพื้นฐานขององค์กรที่จะดำรงอยู่ในสาธารณและควมรับผิดชอบทางสังคมขององค์กรต้องการให้มีการดำเนินการดำเนินงานขององค์กร

นอกจากนี้ภารกิจขององค์กรยังบอกให้ทราบขอบเขตในการดำเนินงานขององค์กร เช่น เอกลักษณ์ คุณลักษณะ ตลอดจนเส้นทางเพื่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะ

เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกคนทราบร่วมกันถึงแนวคิดหรือหลักการในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1 ปัจจัยที่ต้องคำนึงในการกำหนดภารกิจขององค์กร ประกอบด้วย

1) ความต้องการของหน่วยงานหรืออะไรที่กำลังได้รับการตอบสนอง 2) กลุ่มของลูกค้าเป็นกลุ่มใดหรือใครที่เป็นผู้ได้รับการตอบสนอง และ 3) ความต้องการของลูกค้าได้รับการตอบสนองอย่างไร ทั้ง 3 ปัจจัยล้วนแต่มีความสำคัญต่อการกำหนดลักษณะของการทำงาน ซึ่งการพิจารณาเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะไม่เพียงพอต่อการกำหนดภารกิจที่ชัดเจนได้ องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงภารกิจเมื่อไร เนื่องจากปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรุนแรงและรวดเร็วซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการวางทิศทางขององค์กรด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนภารกิจให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่การเปลี่ยนแปลงไม่ควรเกิดขึ้นบ่อย เนื่องจาก การกำหนดภารกิจควรจะต้องพิจารณาระยะยาว และต้องให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ดังนั้นจึงควรกำหนดภารกิจให้มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีและนานพอสมควร องค์กรจะมีการถ่ายทอดภารกิจอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมได้อย่างไร

2.2 ความสำคัญของการกำหนดภารกิจขององค์กรเพื่อ 1) ให้สามารถระบุจุดมุ่งหมายภายในองค์กรได้ 2) ช่วยถ่ายทอดความคิดขององค์กรออกมาเป็นทิศทางที่ชัดเจน 3) กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร 4) เป็นหลักสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 5) ความสะดวกในการแปลงความหมายวัตถุประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบระบบงาน และการกำหนดความรับผิดชอบภายในองค์กร และ 6) ช่วยในการตัดสินใจและดำเนินการของบุคลากรระดับล่างให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ข้อควรระวังในการกำหนดภารกิจ

2.3.1 การกำหนดขอบเขตของภารกิจที่แคบหรือกว้างเกินไป สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการกำหนดภารกิจ คือ ขอบเขตในการระบุประเภทของการทำงาน หากเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการกำหนดขอบเขตหรือประเภทของการทำงานย่อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่กำหนดภารกิจที่ผิดพลาด นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่ผิดพลาด และจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการตัดสินใจด้วย

2.3.2 การให้ความสำคัญและการจัดสรรเวลาของผู้บริหารระดับสูง ในการกำหนดภารกิจหลายครั้งที่ผู้บริหารระดับสูงใช้เวลาทุกวันกับการบริหารงานทั่วไป และทำให้การกำหนดภารกิจขององค์กรมักจะถูกมองข้ามไป เมื่อองค์กรกำหนดภารกิจ อย่างรีบเร่งจนเกินไปอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดและเกิดผลกระทบติดตามมาอย่างรุนแรง

2.3.3 ความเข้าใจผิดที่ว่า เมื่อมีการกำหนดทิศทางขององค์กรขึ้นมาแล้วไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ที่จริงแล้วภารกิจขององค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ เมื่อมีความจำเป็นหรือเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปในระดับที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางเดิม อาทิ ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลง ด้านการค้าระหว่างประเทศ สัญญาทางเศรษฐกิจที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสและข้อจำกัด ในการดำเนินงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภารกิจเป็น การกำหนดการจัดลำดับกลยุทธ์ แผน และการออกแบบงาน ในจุดเริ่มต้นของการ ออกแบบงานการบริหารการออกแบบโครงสร้างการบริหารไม่มีสิ่งใดง่าย หรือปรากฏ ชัดเจนที่จะทราบว่าองค์กรของเราคืออะไร

3. การกำหนดเป้าหมาย (Objective)

ได้นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเป้าประสงค์ เช่น กมลพร สอนศรี (2555, บทความ) ได้กล่าวว่า เป้าประสงค์หรือ เป้าหมายเป็นทั้งในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ หรือทั้งสองส่วนที่ทำให้แยกแยะได้ว่า การ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ภายในระยะเวลาที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และทัศนะของ Peter (1954) อธิบายว่าเป้าประสงค์ เป็นการจัดการซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ มาตรฐานและเลือกปฏิบัติงาน โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ วัตถุประสงค์ โดยมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และกระตุ้นเพื่อให้เกิดการควบคุมตนเอง ฉะนั้นความสำคัญของการวางแผนและการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการ บริหารข้อมูลโดยการสร้างความสัมพันธ์ของระบบข้อมูลกับการวางแผน และการควบคุม สนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน

3.1 ลำดับชั้นของเป้าประสงค์ขององค์กร

องค์กรขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนย่อมมีความจำเป็นต้องกำหนด ลำดับของเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อแสดงเป้าประสงค์ที่มีระยะยาวและระยะสั้นของ

หน่วยงานย่อยซึ่งมีบทบาทต่าง ๆ กันโดยกำหนดเป้าประสงค์หลักขององค์กร แล้วจำแนกเป็นเป้าประสงค์ของแต่ละหน่วยงานย่อยซึ่งจะถูกจำแนกเป็นเป้าประสงค์ของแต่ละแผนกในหน่วยงานย่อย จะถือเป้าประสงค์ของแต่ละปัจเจกบุคคลในแต่ละแผนกความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ขององค์กรตามลำดับชั้นลงมาถึงเป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลในองค์กร จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากตน และตนจะต้องทำอะไรเพื่อตอบสนองของความคาดหวังนั้น ๆ ขององค์กร

3.2 บทบาทที่สำคัญของเป้าประสงค์ขององค์กร

เป้าประสงค์ขององค์กรมีบทบาทที่สำคัญ 6 ประการ (Greenley, 1989, pp. 180 – 181) ดังนี้ 1) เพื่อแสดงหลักการและเหตุผลเกี่ยวกับเป้าประสงค์ที่สามารถบรรลุได้ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง 2) เพื่อชี้แนวทางในการจัดทำแผนการปฏิบัติการและวิธีการดำเนินงานกิจกรรม 3) เพื่อเชื่อมโยงเป้าประสงค์ระดับสูงลงมาถึงระดับล่างสุด 4) เพื่อประสานการตัดสินใจของหัวหน้าหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์กรให้สอดคล้องกันและไม่ขัดแย้งกัน 5) เพื่อการปรับตัวต่อข้อจำกัด อันเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และ 6) เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินผล ทั้งการประเมินผลความสำเร็จขององค์กร และการประเมินผลกระบวนการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับแผนปฏิบัติการขององค์กร

3.3 การระบุเป้าประสงค์ขององค์กร

เป้าประสงค์ขององค์กรอาจจะระบุได้หลายวิธี (Certo and Peter, 1991, pp. 76 – 77) ดังนี้

3.3.1 สถานภาพของการแข่งขันโดยระบุระดับของสถานภาพและบทบาทขององค์กรในสาขานั้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายกัน เช่น ระบุว่าองค์กรต้องการเป็นที่หนึ่งในของหน่วยงานภายในระยะเวลา 3 ปี

3.3.2 การนำวิธีการดำเนินงานคิดค้นสิ่งใหม่มาใช้ในการให้บริการ โดยระบุถึงประสิทธิผลที่ได้ เช่น ระบุเทคโนโลยีใหม่นี้จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากขึ้นกว่าเดิมสองเท่า

3.3.3 การเพิ่มผลผลิต โดยระบุประสิทธิภาพในการการผลิตและการให้บริการ เช่น ระบุการพัฒนาบุคลากรจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมสองเท่า

3.3.4 ระดับของทรัพยากร โดยระบุปริมาณทรัพยากรทั้งบุคคล และทรัพย์สิน รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ใช้ในการผลิตและการให้บริการ เช่น ระบุว่ามูลค่า การลงทุนจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิมสองเท่า

3.3.5 ความสามารถในการทำกำไร โดยระบุปริมาณผลประโยชน์ ที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย เช่น ระบุว่าองค์กรจะได้กำไรเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือองค์กร จะเสียค่าใช้จ่ายในอัตราที่ลดลงแต่สามารถให้บริการได้ในอัตราที่เพิ่มขึ้น

3.3.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาของฝ่ายการ จัดการ โดยระบุประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้และอัตราการพัฒนาการ จัดการของฝ่ายการจัดการ เช่น ระบุความรวดเร็วในการติดตามผลการปฏิบัติงานจะทำได้ มากขึ้นกว่าเดิมสองเท่า

3.3.7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเจตคติของบุคลากร โดยระบุประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเจตคติของบุคลากร เช่น ระบุว่าบุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้นสองเท่า

3.3.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยระบุถึงสำนึกของความ รับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรตระหนักและยึดถือในระหว่างดำเนินการเพื่อประโยชน์ของ สังคมโดยรวม เช่น ระบุว่าองค์กรจะผลิตทุกชนิดที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ภายใน 3 ปี

3.4 คุณลักษณะที่ดีของเป้าประสงค์ขององค์กรคุณลักษณะที่ดีของ เป้าประสงค์ขององค์กร (Greenley, 1989, pp. 182 – 183; Certo and Peter, 1991, pp. 77 – 79) ดังนี้

3.4.1 ความพยายามที่จะให้สำเร็จตามที่ต้องการในระดับที่ยอมรับ ได้ ซึ่งอยู่ภายใต้ความรู้และความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรและการยอมรับ ร่วมกันของหน่วยงานย่อยในองค์กร

3.4.2 ความยืดหยุ่นในการปรับตัวชี้วัดความสำเร็จเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงปัจจัยเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.4.3 ความเป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้ โดยการกำหนดตัวชี้วัด ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.4.4 ความจูงใจโดยการกำหนดเป้าประสงค์ที่สร้างแรงจูงใจแก่ บุคลากรที่จะร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุผล

3.4.5 ความเหมาะสมหรือความสอดคล้องในระยะยาวและระยะสั้นโดยกำหนดผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งในระยะยาว 5 - 10 ปี และในระยะสั้น 1 - 2 ปี อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกัน

3.4.6 ความจำเพาะเจาะจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินการทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องสื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

3.4.7 ความสำเร็จที่สามารถไปถึงได้จริงในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงปริมาณทรัพยากรในองค์กรที่สามารถจัดหาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป้าประสงค์ขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมขององค์กร มีความยืดหยุ่น สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความมุ่งใจ มีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. การกำหนดตัวบ่งชี้ (Indicators)

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ เช่น

Kaplan and Norton (1996, p. 2) กล่าวว่า ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล คือ เครื่องมือที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงพันธกิจและกลยุทธ์ให้เป็นชุดของการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีส่วนช่วยกำหนดกรอบของระบบการวัดและการบริหารกลยุทธ์ที่ครอบคลุมด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายในและการเรียนรู้และเติบโตขององค์กร วัฒนา พัฒนพงศ์ (2544, หน้า 39; อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2555, หน้า 288) กล่าวว่า ดัชนีวัดความสำเร็จคือ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้ครบทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร เช่น กลุ่มตัวชี้วัดด้านการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการของเจ้าของกิจการและคณะผู้บริหาร กลุ่มตัวชี้วัดด้านลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า กลุ่มตัวชี้วัดด้านกระบวนการภายในเพื่อตอบสนองความต้องการปฏิบัติงานในองค์กร กลุ่มตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรขององค์กร

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 53 - 55) อธิบายตัวชี้วัดไว้ว่า ตัวชี้วัดเป็นการถ่ายทอดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (Individual Scorecard) การแปลงระบบประเมินผลจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลมีหลักการสำคัญ คือ พิจารณาว่าใครเป็นผู้ขับเคลื่อนแผนที่ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตลอดจนตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้บรรลุ

บุคคลในองค์กรทุกระดับ หรือการที่จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์กรบรรลุได้ นอกจากการผลักดันจากผู้บริหารแล้วยังเกิดจากการผลักดันและความร่วมมือจากบุคคลในระดับล่างด้วย ซึ่งการแปลงระบบประเมินผลจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานนี้จะช่วยทำให้ทุกคนในองค์กรดำเนินงานโดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ร่วมกันและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

ดัชนีวัดความสำเร็จหรือตัวชี้วัดเป็นตัวเลขหรืออัตราส่วนที่จะทำให้ทราบว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่ ตัวชี้วัด สามารถกำหนดโดยพิจารณาในด้านต่าง ๆ (วิตมนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, 2546, หน้า 130 – 132) ดังนี้

4.1 ด้านคุณภาพ

4.1.1 สำหรับคุณลักษณะที่จับต้องได้จะเป็นการพิจารณาถึง ได้แก่

1) คุณสมบัติขององค์กรเป็นการพิจารณาว่าเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ 2) ความน่าเชื่อถือเป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะปฏิบัติงานได้ตรงตามข้อกำหนดไว้โดยไม่มีความเบี่ยงเบน 3) รูปลักษณ์เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีรูปลักษณ์ตรงตามผู้รับบริการต้องการ 4) ความทนทานเป็นการพิจารณาว่าองค์กรสามารถทนทานต่อการใช้งานได้ภายในระยะเวลาหรือภายในจำนวนครั้งที่ระบุไว้โดยผู้ผลิต

4.1.2 สำหรับสิ่งที่จับต้องไม่ได้หรือการบริการจะเป็นการพิจารณา

ได้แก่ 1) อรรถาศัยของผู้ให้บริการ ความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส 2) ความสามารถในการเข้าถึงบริการของลูกค้า การมีขั้นตอนในการให้บริการที่ไม่สลับซับซ้อนเกินไป 3) การตอบสนองต่อความต้องการได้รับบริการลูกค้า ความกระตือรือร้นในการให้บริการ 4) ประสิทธิภาพในการให้บริการที่ลูกค้าต้องการ

4.2 ด้านปริมาณ

4.2.1 การพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากกระบวนการทำงานว่ามีจำนวนปริมาณตรงตามที่วางแผนไว้หรือไม่ ได้แก่ ด้านต้นทุน เป็นการพิจารณาถึงมูลค่าของทรัพยากรที่ลงทุนไปในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ด้านเวลา เป็นการพิจารณากิจกรรมใด ๆ สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกมิติหนึ่งที่ต้องการคำนึงถึงในการกำหนดตัวชี้วัด คือ การพิจารณาว่าต้องการจะวัดในขั้นตอนใดในกระบวนการเนื่องจากกระบวนการทำงานหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 4 M คน (Man) เครื่องจักร (Machine) วัสดุุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) 2) กระบวนการแปลงสภาพ (Process) ที่จะดำเนินการแปลงปัจจัยนำเข้าที่ใส่เข้าไปให้

กลายเป็นผลผลิตออกมา และ 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ สินค้าและบริการต่าง ๆ ที่ผ่านกระบวนการแปลงสภาพ

4.2.2 การพิจารณาตัวชี้วัด ยังอาจพิจารณาในมิติของประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและการเพิ่มผลผลิตโดยประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาว่าได้มีการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์อย่างคุ้มค่า เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด สำหรับประสิทธิผลเป็นการพิจารณาระดับความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อบรรลุในสิ่งที่ถูกต้องในเรื่องของเวลา คุณภาพ และปริมาณ ซึ่งมองในแง่ของผลลัพธ์เป็นหลัก และการเพิ่มผลผลิตเป็นการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานของหน่วยงานว่า นำไปสู่การบ่งบอกถึงสิ่งที่ควรปรับปรุงและสิ่งที่ควรจะสนับสนุนเพื่อรักษาไว้หรือไม่เป็นการพิจารณาทั้งปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยมีสูตรคำนวณจากผลผลิตหารด้วยปัจจัยนำเข้า

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดตัวชี้วัด เป็นตัวกำหนดที่แสดงหรือบ่งบอกทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพให้เห็นถึงผลงานหรือผลผลิตต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรทุกระดับในการบรรลุเป้าหมาย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

1.1 ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อยหรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT มีความหมายดังนี้ (Armstrong, 1996)

S : Strengths หมายถึง จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

W : Weaknesses หมายถึง จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

O : Opportunities หมายถึง โอกาสที่จะดำเนินการได้

T : Threats หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัดหรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

1.2 หลักการสำคัญของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

หลักการสำคัญของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสถานการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จึงเรียกได้ว่าเป็นการรู้เรา รู้จักสภาพแวดล้อมรู้เขา ชัดเจนและการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค วิเคราะห์

ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

1.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาจากจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อมและสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) นั้นจะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการ รวมทั้งการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย จุดแข็งขององค์กร (S : Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและจุดอ่อนขององค์กร (W : Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่มีอยู่ภายในมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1.3.2 การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ความสามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบ

ซากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ และสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา อัตราการรู้หนังสือ การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชากร ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี คือ กรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการ

1.3.2.1 โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

1.3.2.2 อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

1.3.3 ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้วให้นำจุดแข็ง จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT Analysis ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบดังนี้

1.3.3.1 สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (aggressive - strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

1.3.3.2 สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือ

ป้องกันตัว (defensive strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกเลี่ยงอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนจรรยาบรรณการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

1.3.3.3 สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround-oriented strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

1.3.3.4 สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้นแทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะต้องประเมินโอกาส (Opportunities) และข้อจำกัดหรือภาวะคุกคาม (Threats) การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การประเมิน แจกแจงและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรได้ทราบโดยใช้เทคนิค PEST Analysis หรือ STEP Analysis ดังนี้

1. การเมือง (Political Component : P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กฎหมาย มติรัฐมนตรี และกฎระเบียบต่าง ๆ ความมั่นคงของรัฐบาล บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มพลังทางการเมือง ความขัดแย้งและความรุนแรงทางการเมือง พฤติกรรมทางการเมือง กลุ่มผู้มีอิทธิพล/ เครือข่ายพันธมิตร เป็นต้น

2. เศรษฐกิจ (Economic Component : E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาค ระดับจุลภาค หมายถึง ระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ อัตราการว่างงาน ภาวะการจ้างงานและค่าแรง และสภาวะทางสังคม

3. สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component: S)

เป็นการวิเคราะห์วัฒนธรรม หมายถึง โครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากร วัฒนธรรมนิยมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม แบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต ลักษณะของชุมชน และการตั้งถิ่นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายรายได้ และความเป็นธรรมในสังคม สภาพของบ้านเมืองและลักษณะทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร และระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม การลงทุนภาคเอกชน เป็นต้น

4. เทคโนโลยี (Technologies Component : T) เป็นการวิเคราะห์

สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การผลิตคิดค้น เทคโนโลยีต่าง ๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติ

สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของ McKinsey 7S Model (Waterman) ก่อนที่องค์กรจะกำหนดกลยุทธ์จะต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งเป็นการตรวจสอบสมรรถนะขององค์กรที่จะช่วยบ่งบอกถึงจุดแข็งที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์กับจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขถึงแม้ปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกจะเป็นเชิงบวก แต่ถ้าหากในองค์กรขาดความพร้อมการดำเนินงานก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยทั่วไปขอบเขตของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะพิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7S Model) ของ (Waterman) คือ

1. ระบบ (System) เป็นการตัดสินใจ การกระทำภายในข้อกำหนดและการดำเนินกลยุทธ์ที่สร้างความสอดคล้องระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามเชิงกลยุทธ์ เช่น องค์กรอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน ภารกิจคืออะไร และผู้รับบริการคือใคร

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือหมายถึง การจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคลากรต่าง ๆ ตั้งแต่สองคน

ขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การจัดองค์กรจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ เช่น จุดประสงค์ขององค์กร และการวางแผนในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่องค์กรต้องปฏิบัติ และหน้าที่หลักขององค์กร และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ กฎ ระเบียบ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม

3. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีการควบคุมที่ดีแล้ว การระบุและบทบาทให้กับบุคลากรและกำหนดว่าจะประสานงานกันอย่างไร การจัดหา กลไกที่จะทำให้บุคลากรได้รับการจูงใจให้ทำงาน คือ จะต้องมีการจัดระบบกระบวนการ หรือการควบคุมกลยุทธ์ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจบุคลากรให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์กรและวิธีการส่งกลับข้อมูลเพื่อตรวจสอบการทำงานขององค์กรและสมาชิก

4. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่ง จะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

5. ทักษะ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะความถนัด ความชาญฉลาดพิเศษ

6. สไตล์ (Style) ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดติดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กรหรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร

1.4 ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

1.4.1 การวิเคราะห์แยกแยะควรทำอย่างลึกซึ้งเพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีความสำคัญจริง ๆ เป็นสาเหตุหลัก ๆ ของปัญหาที่แท้จริง คือ เป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบาย ตลอดจนสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กร/ชุมชนบรรลุเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายได้จริง

1.4.2 การกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ไม่ควรกำหนดขอบเขตของความหมายของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นจุดอ่อน (W) จุดแข็ง (O) หรือ อุปสรรค (T) ให้มีความหมาย

คาบเกี่ยวกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตัดสินใจและชี้วัดว่าปัจจัยที่กำหนดขึ้นมาเป็นปัจจัยในกลุ่มใด ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่อยู่ต่างกลุ่มกันก็ต้องสมควรที่จะนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ต่างกันออกไป

1.4.3 ข้อดีและข้อเสียของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มีดังนี้ 1) ข้อดีของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) คือ มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ทางธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นเทคนิคที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนให้ความสะดวกเป็นอย่างมากสำหรับผู้ผู้นำ SWOT มาใช้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ด้านต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจเลือกเมื่อมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง การกำหนดความสำคัญก่อนหลังของเหตุการณ์ การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น การวิเคราะห์และแก้ปัญหาในการดำเนินการ การวิเคราะห์โครงการเริ่มใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ เป็นต้น และ 2) ข้อเสียของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) คือ โอกาสการผิดพลาดเกิดจากคุณภาพของข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์ ทักษะ ประสบการณ์ และความเข้าใจในความรู้พื้นฐานของเทคนิค SWOT ของผู้วิเคราะห์ ต้องทบทวน SWOT เป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบสภาพว่าเหตุการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานยังเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วหรือไม่

1.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งภายนอกและภายในองค์กรซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้เทคนิค SWOT analysis คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรว่า จุดแข็ง และจุดอ่อนในด้านใดที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและยังสามารถในการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมภายนอกได้อีกว่ามีแนวโน้มในการเอื้อโอกาสหรือเป็นอุปสรรคจะทำให้เห็นสภาพปัจจุบันว่าหน่วยงานอยู่ในสภาพใดต้องการการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอย่างไรได้นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรได้

2. การดำเนินการ/ การกำหนดกลยุทธ์

2.1 การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

ข้อพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์ของแผนงาน กรณีองค์กรขนาดใหญ่ที่มีประเภทของกิจการมากกว่าหนึ่งประเภทจะต้องกำหนดกลยุทธ์โดยจำแนกให้เป็นกลยุทธ์ของแต่ละแผนงาน ส่วนกรณีองค์กรขนาดเล็กที่มีประเภทของกิจการเดียวไม่ต้องกำหนดกลยุทธ์โดยแยกประเภทแผนงาน และข้อพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์ของแผนงานมีทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ดังนี้ (Wright, 1992, pp. 69 – 79)

2.1.1 กลยุทธ์ระดับนโยบาย

กลยุทธ์ระดับนโยบายพิจารณาจากปัจจัยที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของแผนงานที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง คือลักษณะของบริการผู้ได้รับผลประโยชน์-ห้วงเวลา (Paul, 1983, pp. 60 – 66) ดังนี้

2.1.1.1 ลักษณะของบริการ โดยต้องระบุว่ากลยุทธ์ศาสตร์นี้จะใช้กับลักษณะหรือหรือชนิดของบริการใดให้ชัดเจน

2.1.1.2 ผู้ได้รับผลประโยชน์ โดยต้องระบุว่ากลยุทธ์นี้จะใช้กับกลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์กลุ่มใดชัดเจน เช่น ลูกค้า ผู้บริโภค และผู้บริโภค

2.1.1.3 ห้วงเวลา โดยระบุว่ากลยุทธ์นี้จะใช้ในช่วงเวลาใด เช่น ภายใน 3 ปี หรือภายใน 5 ปี เป็นต้น

2.1.2 กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ

กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการพิจารณาจากปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลผลิต คือ ความต้องการได้รับบริการจากองค์กร ผลผลิตที่คาดว่าจะดำเนินการได้ทรัพยากรสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง (Paul, 1983, pp. 66 – 71) ดังนี้

2.1.2.1 ความต้องการได้รับบริการจากองค์กรโดยต้องระบุว่ากลยุทธ์นี้จะใช้กับผลผลิตชนิดใดเพื่อตอบสนองผู้รับบริการในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจของประชนที่มีต่อหน่วยงาน คุณภาพของบุคลากรต่อจำนวนผู้รับบริการ เป็นต้น

2.1.2.2 ผลผลิตที่คาดว่าจะดำเนินการได้ โดยต้องระบุว่ากลยุทธ์นี้จะใช้กับผลผลิตชนิดใดเพื่อผลิตหรือจัดหาบริการในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น กำลังการผลิตที่ทำได้จริง คุณภาพขององค์กรที่ควบคุมได้

2.1.2.3 ทรัพยากรสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องระบุว่ากลยุทธ์นี้จะใช้กับหน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนทรัพยากรในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น หน่วยงานหลักการดำเนินกิจกรรมด้านการผลิตและงบประมาณที่สนับสนุน หน่วยงานที่จัดหาวัตถุดิบและงบประมาณที่สนับสนุน หน่วยงานที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรและงบประมาณที่สนับสนุน หน่วยงานที่จัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศและงบประมาณที่สนับสนุน หน่วยงานที่ประสานและงบประมาณที่สนับสนุน เป็นต้น

การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรในระดับขององค์กรมี 3 ระดับ ดังนี้ (David. 1992, pp. 69 – 79)

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักในภาพรวมขององค์กร หรือเป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย (Policy Level Strategy) ที่ตอบสนองแผนงานขององค์กร
2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักการของกิจการในแต่ละประเภทของผลิตภัณฑ์หรือการบริการหรือเป็นกลยุทธ์ระดับโครงการ (Project-Level Strategy) ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของโครงการ
3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในกระบวนการทำงานในแต่ละกิจการหรือเป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรม (Activity) ที่ตอบสนองผลผลิตหลักซึ่งเกิดจากกระบวนการสำหรับกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 กลยุทธ์ด้านวิจัยและพัฒนา (Research and Development Strategy) เป็นหน้าที่ของฝ่ายวิชาการที่จะต้องดำเนินกิจกรรมค้นคว้าหาวิธีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การลอกเลียนจากองค์กรอื่น
 - 3.2 กลยุทธ์ด้านปฏิบัติการ เป็นหน้าที่ฝ่ายผลิตโดยดำเนินกิจกรรมควบคุมกระบวนการผลิต โดยพิจารณาในด้านการควบคุมค่าใช้จ่ายและด้านการจัดการกระบวนการผลิต

3.3 กลยุทธ์ด้านการเงิน เป็นหน้าที่ฝ่ายผลิตโดยดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินผลกระทบบที่เน้นความคุ้มค่าในการลงทุนก่อนที่จะตัดสินใจให้ดำเนินการและดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินผลสถานะทางการเงินเพื่อปรับแผน

3.4 กลยุทธ์ด้านการตลาด เป็นหน้าที่ฝ่ายการตลาดโดยดำเนินกิจกรรม ด้านการกำหนดแผนการตลาดที่นำเรื่องราคา ผลิตภัณฑ์ การส่งเสริม และช่องทางการกระจายตลาดมาพิจารณา

3.5 กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่ฝ่ายบุคคลโดยดำเนินกิจกรรมศึกษาปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องโดยที่ปัจจัยภายนอกเน้นเรื่องการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของรัฐในด้านแรงงาน และภาวะตลาดแรงงาน และปัจจัยภายในเน้นในเรื่องประสิทธิภาพของบุคลากร การเข้าออกของพนักงานและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

4. ความสัมพันธ์ของช่องทางไหลเวียนในกระบวนการผลิต (Channel Relationships) กลยุทธ์ที่จำเป็นต้องหาช่องทางใหม่ในกระบวนการผลิต โดยเฉพาะการจัดหาทรัพยากรนำเข้า อาจต้องเผชิญกับข้อเท็จจริงที่ว่าปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรที่ต้องการนำเข้านั้นไม่เพียงพอ

5. การตอบโต้ของผู้แข่งขัน (Competitive Retaliation) กลยุทธ์ที่ต่อสู้กับคู่แข่งอาจก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาจากที่คู่แข่งทำการตอบโต้

ศูนย์ประสานงานปรับระบบงบประมาณ กรมสามัญศึกษา (2545, หน้า 71) การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่องค์กรเลือกวิธีการที่จะใช้ปฏิบัติในแต่ละพันธกิจที่มีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าประสงค์ภายใต้กระบวนการจัดการศึกษาขององค์กรทั้งด้านที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค โดยมีกรอบเวลาที่กำหนดเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ องค์กรจะต้องเลือกกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาจุดอ่อนหรือพัฒนาจุด แข็งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค โดยการเลือกวิธีการที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ คุ้มค่า คุ้มทุน และต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ด้วยการสร้างกลยุทธ์ขององค์กรจะต้องเลือกหรือค้นหาวิธีการที่มีความเหมาะสมภายใต้ เงื่อนไขของเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่ให้

เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากที่สุด ดังนั้นกลยุทธ์ขององค์กรจึงมีความครอบคลุมผลการดำเนินการ (Performance) ในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานระดับผลกระทบ (Impacts) ซึ่งสะท้อนวิธีการดำเนินการในวงกว้างที่ไม่บอกรายละเอียดของการปฏิบัติในการจัดการศึกษาขององค์กร ผลการดำเนินงานระดับผลกระทบจะยึดกลุ่มผลประโยชน์หลักที่กระทบโดยตรง 4 กลุ่ม คือ นักเรียนครูองค์กรผู้ปกครองและชุมชน
 2. กลยุทธ์ระดับแผนงาน (Business strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานระดับผลลัพธ์ (Outcomes) ที่มีภาพของวิธีการดำเนินการในวงแคบที่มีรายละเอียดเล็กน้อย ยังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติกลยุทธ์ระดับแผนงานองค์กรจะต้องนำไปจัดทำเป็นโครงการ (Project) ขององค์กรภายใต้แผนงานใดแผนงานหนึ่ง
 3. กลยุทธ์ระดับโครงการ (Functional strategies) เป็นกลยุทธ์ครอบคลุมผลการดำเนินงานระดับผลผลิต (Output) ที่มีรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน องค์กรนำไปใช้เป็นกิจกรรมภายใต้โครงการใดโครงการหนึ่ง ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร จึงต้องสร้างกลยุทธ์ระดับองค์กรและกลยุทธ์ ระดับแผนงาน เมื่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเน้นการให้ความสำคัญต่อผลผลิต ผลลัพธ์หรือจุดมุ่งหมายปลายทางที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงจุดมุ่งหมายจึงเป็นการระบุผลลัพธ์ของกลยุทธ์ระดับแผนงาน
- Fiddler (2002, pp. 85 – 86) ได้กล่าวถึงการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาทฤษฎีการวางแผนกลยุทธ์นั้นเพื่อให้องค์กรได้ทราบสภาพปัจจุบันของตนเองเพื่อตัดสินใจเลือกทิศทางในอนาคต จากการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ค่อนข้างซับซ้อนเป็นรูปแบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์และการย้าทำแต่มีประโยชน์หลายอย่างคือ เป็นกระบวนการที่มีความคิดรวบยอด เป็นการจับภาพลักษณะของขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการที่สมบูรณ์ เป็นการเน้นทางก้าวหน้าและเป็นการสื่อสารกับผู้อื่น และการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กร ธุรกิจโดยอาศัยข้อมูลโอกาสและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และจุดแข็งจุดอ่อนที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยผู้บริหารองค์กรจะต้องกำหนดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับองค์กร ผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามว่าทำ

อย่างไรองค์กรจึงจะไปถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้ โดยใช้ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรกำหนดเป็นกลยุทธ์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงระดับที่แตกต่างกันของกลยุทธ์ด้วย ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ระดับด้วยกัน

กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและบ่งบอกถึงกลยุทธ์โดยรวมและทิศทางในการแข่งขันขององค์กร ว่าองค์กรจะมีการพัฒนาไปในทิศทางใด จะดำเนินงานอย่างไร และจะจัดสรรทรัพยากรไปยังแต่ละหน่วยงานขององค์กรอย่างไร

กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ในระดับที่ต่ำลงมา โดยจะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้น โดยอาจรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่คล้ายกันไว้ด้วยกันภายในหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Business Unit (SBU) เดียวกัน กลยุทธ์ระดับธุรกิจของหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์นี้จะมุ่งการเพิ่มกำไร (Improving Profitability) และขยายการเติบโต (Growth) ให้มากขึ้น บางครั้งจึงเรียกกลยุทธ์ในระดับนี้ว่ากลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy) ซึ่งโดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 กลยุทธ์ คือ การเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำ (Cost Leadership) การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) และการจำกัดขอบเขตหรือการมุ่งเน้นหรือการรวมศูนย์ (Focus Strategy)

กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Operational Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมวิธีการในการแข่งขัน แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ (Function) ต่าง ๆ มุ่งเน้นให้แผนก หน่วยงานพัฒนากลยุทธ์ขึ้นมา โดยอยู่ภายใต้กรอบของกลยุทธ์ระดับองค์กรและกลยุทธ์ระดับธุรกิจ เช่น แผนการผลิต แผนการตลาด แผนการดำเนินงานทั่วไป แผนการด้านทรัพยากรบุคคล แผนการเงิน เป็นต้น

Michel Robert (2003) ได้ระบุปัจจัยที่ควรพิจารณาประกอบการกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญ 4 ประการด้วยกันคือ <http://www.tpa.or.th/writer/> [ออนไลน์]

1. ระบุแรงขับเคลื่อน (Driving Force) ขององค์กรที่สามารถช่วยให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่ เช่น การที่องค์กรมีเทคโนโลยีที่แตกต่างจากองค์กรอื่น องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นตัวนำสำคัญในการดำเนินงานได้ เป็นต้น

2. สร้างกรอบแนวคิดทางธุรกิจ (Business Concept) เพื่อแสดงว่าจะใช้แรงขับเคลื่อนนั้นอย่างไร เช่น จะใช้เทคโนโลยีนั้นผลิตสินค้าอะไร จะเจาะจงขายยังภูมิภาคไหน

3. ระบุความเชี่ยวชาญขององค์กร (Area of Excellence) ที่ต้องการเพื่อนำมาใช้สนับสนุนกลยุทธ์ เช่น อาจจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้น หรือการสร้างความชำนาญในการขายและบริการแก่พนักงานขาย เป็นต้น

4. ระบุประเด็นสำคัญ (Critical Issues) ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจะต้องถูกปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เอื้อต่อการนำกลยุทธ์ไปดำเนินการ เช่น โครงสร้าง (Structure) กระบวนการหรือระบบ (Process or System) ทักษะและความสามารถ (Skills and Competencies) ระบบการให้ผลตอบแทน (Compensation) เป็นต้น

ดร. สุนทรายุทธ (2554, หน้า 220 – 223) ได้กล่าวถึง การสร้างกลยุทธ์ภายหลังจากการกำหนดกลยุทธ์เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรแล้ว เป็นขั้นที่ต้องมาประเมินสถานการณ์โดยรวมและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับจุดแข็ง จุดอ่อน รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคมาวิเคราะห์เพื่อจะดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ที่เรียกว่า “กลยุทธ์” ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ที่องค์กรเลือกใช้ หากเลือกผิดพลาดก็หมายถึงองค์กรประสบความล้มเหลว

การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเพื่อประเมินว่าสิ่งใดที่มีผลกระทบทางบวกหรือเป็นการสร้างโอกาสให้กับองค์กร หากเป็นลบหรือเป็นอุปสรรคต่อองค์กร ข้อพึงระวังคือ 1) พลังและแนวโน้ม 2) ผู้ควบคุมทรัพยากรหลัก 3) คู่แข่งหรือพันธมิตรที่เป็นจริงและมีศักยภาพที่มีผลต่อการแข่งขันหรือร่วมมือและความได้เปรียบในการแข่งขันและร่วมมือต่อองค์กร

ส่วนการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเป็นเรื่องภายในองค์กร ควรประเมินทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทั้งปัจจัยนำเข้ากลยุทธ์ในปัจจุบัน กระบวนการทำงาน และผลปฏิบัติหรือปัจจัยผลผลิต ส่วนมากองค์กรจะมักให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน โครงสร้างกายภาพและมักจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้าที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ปรัชญา ค่านิยมแกน ความสามารถในการแข่งขัน หรือแม้แต่วัฒนธรรมองค์กร

การกำหนดกลยุทธ์หากเป็นองค์กรธุรกิจ จำเป็นต้องเลือกใช้อย่างเหมาะสม โดยการบริหารจัดการกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และ 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่องค์กร (Thompson & Stricklund, 1992)

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Level Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในภาพรวมขององค์กร มี 3 ทาง คือ 1) การขยายตัว (Growth) 2) การคงตัว (Stability) และ 3) การหดตัว (Retrenchment)

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) เป็นการเลือกใช้กลยุทธ์เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน และสอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ประเภทนี้นิยมใช้ ได้แก่ กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านทุนต้น กลยุทธ์การสร้าง ความแตกต่าง และกลยุทธ์มุ่งเฉพาะส่วน (Porter, 1980)

3. กลยุทธ์ระดับที่องค์กร (Functional Level Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรจัดสร้างขึ้น เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ระดับ ธุรกิจขององค์กร

กลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ [ออนไลน์] www.km.moc.go.th/. ได้กล่าวถึงการกำหนด กลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวบนรากฐานของโอกาสและ อุปสรรค ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยองค์กรจะต้องกำหนดและเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด ที่สุดที่เหมาะสมกับองค์การที่สุด ผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามว่าทำอย่างไรโครงการ จึงจะไปถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้ โดยใช้ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ กำหนดเป็นกลยุทธ์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงระดับที่แตกต่างกันของกลยุทธ์ด้วย ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ระดับ คือ

กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ ครอบคลุมและบ่งบอกถึงกลยุทธ์โดยรวมและทิศทางในการแข่งขันขององค์การว่า องค์การ จะมีการพัฒนาไปสู่ทิศทางใด จะดำเนินงานอย่างไร และจะจัดสรรทรัพยากรไปยังแต่ละ หน่วยขององค์การอย่างไร เช่น การดำเนินธุรกิจแบบครบวงจร การขยายตัวไปในธุรกิจ ที่ไม่เกี่ยวข้องกันเลย เป็นต้น ตัวอย่างเครื่องมือ (Tools) ที่ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ใน ระดับองค์กร เช่น Boston Consulting Group Matrix, McKinsey 7 – S Framework เป็นต้น

กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เป็นการกำหนด กลยุทธ์ในระดับที่ย่อยลงไป จะมุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันขององค์การกับคู่แข่งและระบุ ถึงวิธีการที่องค์กรจะใช้ในการแข่งขัน มุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้น โดยอาจรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่คล้ายกันไว้ด้วยกัน ภายในหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic

Business Unit – SBU) เดียวกัน กลยุทธ์ระดับธุรกิจของ SBU นี้จะมุ่งการเพิ่มกำไร (Improving Profitability) และขยายการเติบโต (Growth) ให้มากขึ้น บางครั้งจึงเรียกกกลยุทธ์ในระดับนี้ว่ากลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy) ซึ่งโดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 กลยุทธ์ คือ การเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำ (Cost Leadership) การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) และการจำกัดขอบเขตหรือการมุ่งเน้นหรือการรวมศูนย์ (Focus Strategy)

กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Operational Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมวิธีการในการแข่งขันแก่ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงาน (Function) ต่าง ๆ มุ่งเน้นให้แผนงานตามหน้าที่พัฒนากลยุทธ์ขึ้นมาโดยอยู่ภายใต้กรอบของกลยุทธ์ระดับองค์การและกลยุทธ์ระดับธุรกิจ เช่น แผนการผลิต แผนการตลาด แผนการดำเนินงานทั่วไป แผนการด้านทรัพยากรบุคคล และแผนการเงิน เป็นต้น

3.2 ข้อจำกัดในการกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญ มี 5 ประการ ดังนี้

3.2.1 การจัดหาทรัพยากรทางการเงิน กลยุทธ์ที่คาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทนในระดับสูงอาจจะต้องใช้เงินในกระบวนการทำงานเพิ่มมากขึ้น การจัดหาเงินเพิ่มเติมจากแหล่งเงินอุดหนุนและแหล่งเงินกู้ทั้งแหล่งเดิมและแหล่งใหม่อาจทำได้ในขอบเขตจำกัด

3.2.2 เจตคติต่อข้อเสี่ยง (Attitude Toward Risks) กลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้ผลตอบแทนในระดับสูงอาจมีความเสี่ยงสูง การเลือกใช้จึงขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้บริหารในการตัดสินใจว่าจะยอมรับความเสี่ยงในระดับใด เช่น ลดความเสี่ยงให้น้อยลงโดยยอมรับผลตอบแทนที่ต่ำลง

3.2.4 ชีตความสามารถขององค์กร (Organization Capability) กลยุทธ์ที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการทำงานอย่างรวดเร็วจากบุคลากรเท่าที่มีอยู่ซึ่งบางองค์กรอาจต้องเผชิญกับข้อเท็จจริงที่ว่า ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีทักษะที่ไม่เพียงพอและบุคลากรเหล่านั้นไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการอย่างรวดเร็วได้

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยการเลือกวิธีการที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ คุ่มค่า คุ่มทุน และต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรและผลการดำเนินงานในระดับองค์กร ระดับแผนงานและระดับโครงการ

3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation)

3.1 ความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan and Norton) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “The Strategy-Focused Organization” ว่า ความสามารถในการดำเนินการให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่งกว่าคุณภาพของตัวแผนกลยุทธ์เอง การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดค่าของการบริหารจัดการจากผลการสำรวจในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 พบว่ามีกลยุทธ์ที่ได้รับการกำหนดขึ้นมาเป็นอย่างดีจำนวนไม่ถึงร้อยละ 10 เท่านั้นที่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างได้ผล หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1999 มีบทความที่ตีพิมพ์ในนิตยสารฟอร์จูนที่กล่าวถึงความล้มเหลวประการหนึ่งของ ซี.อี.โอ ก็คือ การให้ความสำคัญกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์อย่างมากจนทำให้เกิดความเชื่อผิด ๆ ที่ว่ากลยุทธ์ที่เหมาะสมนั้นจะเป็นเพียงสิ่งเดียวที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ จากบทความนี้ได้สรุปผลออกมาว่าสาเหตุของความล้มเหลวขององค์กรหรือของ ซี.อี.โอ นั้นไม่ได้มีปัญหามาจากกลยุทธ์ที่ไม่ดี แต่เป็นวิธีการนำไปปฏิบัติต่างหากที่เป็นตัวปัญหาที่แท้จริงและการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีความสำคัญมากกว่าการมีเพียง วิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ที่ดีเท่านั้น การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติถือเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดของการบริหารเชิงกลยุทธ์และเป็นกระบวนการที่มีโอกาสล้มเหลวมากที่สุด ในทุกกระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณากระบวนการทั้งสี่ของการบริหารเชิงกลยุทธ์จะพบว่ามีกระบวนการหลัก ๆ ที่มีความสำคัญอยู่ 2 กระบวนการ คือ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทั้ง สองกระบวนการนี้มีความสัมพันธ์กัน ดังภาพประกอบ 2

อาจล้มเหลวหรือ ② อาจประสบ ความสำเร็จ	สำเร็จ ① อาจสำเร็จได้
ล้มเหลว ③	เกิดความยุ่งยาก ④ ในการดำเนินการ

ไม่ดี

ดี

ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของการวางแผนกลยุทธ์
และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นถึงความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ จากตารางช่องที่ 1 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะประสบความสำเร็จโดยสมบูรณ์ได้จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม และจะต้องมีกระบวนการที่ดีในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติด้วย ในช่องที่ 3 ของตารางแสดงให้เห็นว่าถ้าการวางแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสมและไม่มีการดำเนินการที่ดีในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติองค์กรก็จะประสบกับความล้มเหลว ในช่องที่ 2 และช่องที่ 4 จะเป็นการเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นโดยในช่องที่ 4 นั้น

จะเห็นได้ว่าแม้จะมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ดีแต่ถ้ากระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติไม่ดีแล้วจะมีความยุ่งยากในการดำเนินการและเป็นการยากในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สำหรับในช่องที่ 2 นั้นแม้ว่าการวางแผนกลยุทธ์จะไม่ดีแต่ถ้ามีกระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่ดีอาจจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแผนซึ่งมีโอกาสที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดที่สำคัญและมีผลกระทบอย่างมากต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จากการที่ได้กล่าวไปแล้วว่าในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้มีความเป็นรูปธรรมนั้นเป็นงานที่ยากลำบากเป็นอย่างยิ่ง จากการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อให้คำปรึกษาทางด้านยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้มีความเป็นรูปธรรมเป็นงานที่ยากลำบากที่สุดในการบริหารเชิงกลยุทธ์และมีความยากลำบากกว่าการกำหนดกลยุทธ์ แผนงานต่าง ๆ ขององค์กรจะประสบกับความล้มเหลวและค่อยหมดความหมายไป ก็เป็นผลมาจากการดำเนินกลยุทธ์ที่ด้อยประสิทธิภาพ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนำกลยุทธ์ไปสู่

การปฏิบัติ ก็คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจและมีความชัดเจนในเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์มากกว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพราะสิ่งที่ผู้บริหารเรียนรู้มาทั้งในประสบการณ์ทางการเรียนและประสบการณ์ทางการทำงานจะเป็นการศึกษาในเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีการสอนโดยตรงอย่างชัดเจนทั้งทางด้านวิชาการและการปฏิบัติในขณะที่การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะมีการสอนในชั้นเรียนน้อยมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความรู้ทางการบริหารหลายอย่างที่มีการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบแยกส่วน เช่น การบริหารการตลาด การบริหารการเงิน การบริหารทรัพยากรทางการแพทย์ การบริหารความเสี่ยง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งในการเรียนการสอนในชั้นเรียนผู้บริหารจะถูกสอนให้มีความรู้ในสิ่งเหล่านี้เป็นส่วน ๆ จำเป็นต้องอาศัยทักษะความสามารถส่วนตัวของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์เหล่านี้เข้ามารวมกันเพื่อช่วยให้สามารถผลักดันกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จในทางปฏิบัติได้ ความสามารถในการบูรณาการเหล่านี้ เป็นทักษะความสามารถส่วนตัวของผู้บริหารซึ่งไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

ดังนั้นจึงทำให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจึงเป็นปัญหาและเป็นจุดที่ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ถ้าผู้บริหารขาดทักษะในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จได้น้อยลงไปอีก 2 - 3 ประการ เช่น ในการจัดทำแผนกลยุทธ์มักจะมีธรรมเนียมปฏิบัติที่จะให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบเมื่อทำแผนกลยุทธ์เสร็จแล้วจะส่งต่อให้ผู้บริหารระดับกลางหรือผู้ปฏิบัติงานนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยเป็นการแบ่งแยกกระบวนการกันเด็ดขาด ทำให้กระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติไม่ได้รับการรับรู้หรือมีพันธะผูกพันในฐานะเจ้าของกระบวนการโดยผู้บริหารระดับสูงซึ่งจะมีผลให้โอกาสประสบความสำเร็จจะมีน้อยลงไปมาก อันที่จริงแล้วการวางแผนกลยุทธ์และการดำเนินกลยุทธ์จะต้องเป็นสิ่งที่พึ่งพากันเป็นองค์ประกอบของแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ แบบบูรณาการที่จำเป็นต้องมองไปพร้อม ๆ กันและเป็นสิ่งท้าทายที่สำคัญต่อการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะใช้เวลามากกว่าการกำหนดกลยุทธ์ ในการวางแผนกลยุทธ์อาจจะใช้เวลาเป็นสัปดาห์หรืออาจจะเป็นเวลาไม่กี่เดือน ในขณะที่การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะใช้เวลาที่ยาวนานมากกว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบเวลาที่ยาวนานจะสร้างความยุ่งยากให้แก่ผู้บริหารในการตีกรอบงานและควบคุม

กระบวนการทำงาน การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับคนและการบริหารคนมากกว่าการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งประเด็นนี้ถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ความท้าทายที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้ของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติก็คือ การสื่อสารถ่ายทอดความเป็นรูปธรรมไปสู่องค์กรทั้งในทางตรงและการสื่อสารข้ามระหว่างสายงาน การสร้างความมีส่วนร่วมในการรับรู้ของบุคลากรในแต่ละระดับแต่ละแผนกแต่ละกลุ่มงานแต่ละคณะกรรมการที่เป็นหน่วยงานคร่อมสายงาน รวมทั้งการสร้างระบบการจูงใจที่เป็นธรรมที่สามารถสนับสนุนให้เกิดความทุ่มเทต่อการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้เป็นความยากของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติขององค์กรก็มีความสำคัญอย่างมาก เช่นเดียวกับภาคธุรกิจอื่นและจัดได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งยวดเช่นเดียวกัน เพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเราจะพบแต่เพียงการวางแผนกลยุทธ์ โดยองค์กรไม่มีกระบวนการใด ๆ ในการผลักดันกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

3.2 แนวคิดและหลักการของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนและมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ กระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้ องค์กรจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มีความเป็นนามธรรมไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมโดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมเป้าหมายที่สำคัญเหล่านี้มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ มีการปรับปรุงกิจกรรมทางการบริหารรวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์โดยผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่นและมีพันธะผูกพันต่อกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ จากความหมายของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติดังที่ได้กล่าวมาแล้วจะพบว่าประเด็นที่สำคัญอันจะนำไปสู่แนวคิดและหลักการของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) การแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มีความเป็นนามธรรมไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมเป้าหมายสำคัญในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และ 3) การปรับปรุงกิจกรรมทางการบริหารรวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์

3.3 การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์

การถ่ายทอดการรับรู้ ความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันที่มีต่อกระบวนการลงไปสู่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจากประเด็นสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจึงนำไปสู่หลักการและแนวคิดในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

3.3.1 การแปลงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ให้มีความหมายเชิงปฏิบัติ

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จะมีความเป็นนามธรรมสูงมากหากผู้บริหารไม่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่สามารถแปลงกลยุทธ์หรือแนวทางในการไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมก็จะไม่สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้มีความหมายในทางปฏิบัติ Kaplan & Norton ได้ นำเสนอไว้ในหนังสือ “The Strategy-Focus Organization (2000) ให้ใช้ Balanced Scorecard เป็นหลักในการแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้มีความหมายในทางปฏิบัติโดย Kaplan & Norton ได้เสนอแนวคิดว่าการที่องค์กรใดจะประสบความสำเร็จสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ได้ องค์กรนั้นควรจะมีการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จใน 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าหมายความสำเร็จทั้ง 4 ด้านจะเป็นเป้าหมายที่เป็นเหตุและผลกันในเชิงปรัชญาทางธุรกิจ โดยองค์กรส่วนใหญ่จะมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายเป็นจุดมุ่งหมายทางการเงิน

3.3.2 การวิเคราะห์ช่องว่างทางกลยุทธ์ (Gap Analysis) ในการ

กำหนดกลยุทธ์ใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรนั้นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นอาจไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทเดิมที่องค์กรเป็นอยู่จึงมีความจำเป็นในการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันเทียบกับศักยภาพที่ควรจะเป็นขององค์กรในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติได้ การวิเคราะห์ศักยภาพจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อช่วยให้สามารถส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคที่ผู้บริหารควรใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่างทางศักยภาพขององค์กรจะอาศัยเค้าโครงร่างของ 7S's of Mckinsey ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่มีความครอบคลุมอย่างพอเพียงในการวิเคราะห์ช่องว่างทางกลยุทธ์ สำหรับการวิเคราะห์ ช่องว่างทางกลยุทธ์ ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงศักยภาพเพื่อช่วยให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ ในการวิเคราะห์ อาจจะใช้เวลาสั้นหรือยาวนานก็ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของปัญหาและขนาดของช่องว่าง ถ้าองค์กร

สามารถปรับศักยภาพได้อีกครั้งก็จะสามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้แต่ถ้าช่องว่างของศักยภาพนั้นกว้างมากและไม่สามารถพัฒนาศักยภาพขององค์กรมาได้เพียงพอเพียงที่จะปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้ ผู้บริหารก็จำเป็นต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ไปสู่กลยุทธ์ใหม่ที่องค์กรสามารถปรับศักยภาพให้มีความสอดคล้องกับการนำไปสู่การปฏิบัติได้ในการวิเคราะห์ช่องว่างและปรับปรุงศักยภาพเพื่อการบริหารกลยุทธ์นั้นจะรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์กร โครงสร้างทางกายภาพ ระบบการทำงานต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและจำเป็นด้วย

3.3.3 การจัดทำแผนปฏิบัติงาน เนื่องด้วยแผนกลยุทธ์มีความเป็นนามธรรมสูงมาก การแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการจึงเป็นการแปลงความเป็นนามธรรมของแผนกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งในการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการนั้นจำเป็นต้องแปลงให้ครบถ้วนในทุกเป้าหมายสำคัญทุกระดับขององค์กร และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจะเป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการนั้นผู้บริหารควรจะใช้เทคนิคของ Balanced Scorecard หรือใช้ Specific Aligning Structure Model ในการกำหนดมุมมองหรือเป้าหมายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ จากนั้นจะใช้กลยุทธ์เข้าไปจับในแต่ละมุมมองว่าสิ่งที่ต้องการบรรลุหรือวัตถุประสงค์ของมุมมองในแต่ละด้านคืออะไร และแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่สิ่งที่ต้องทำ (Initiative) แล้วจึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ

3.3.4 การถ่ายทอดการรับรู้และการสร้างความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันที่มีต่อกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการทุกระดับในการสร้างการรับรู้ในเรื่องของกลยุทธ์ให้กับบุคลากรและผู้บริหารทุกคน ไม่ใช่เรื่องง่าย แม้ว่าเราจะมีแผนยุทธศาสตร์มีแผนปฏิบัติการซึ่งอาจจะมีขนาดตั้งแต่ 50 - 100 หน้า แต่ความหนาของแผน ความซับซ้อนของภาษาอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ของผู้ปฏิบัติซึ่งอาจจะรวมถึงผู้บริหารด้วย ดังนั้นการสร้างการรับรู้ในกลยุทธ์อาจจะต้องสร้างด้วยรูปภาพแทนดังที่มีคำกล่าวที่ว่า “รูปภาพสามารถแทนคำพูดได้นับพันคำ (A Picture Tells a Thousand Words)” Kaplan และ Norton จึงเสนอให้ใช้แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นแผนภาพเพียง 1 หน้าในการบอกเล่าความสัมพันธ์ของสิ่งที่องค์กรต้องการบรรลุ (Objective) ในเชิงความเชื่อมโยงเหตุและผลซึ่งจะเป็นสิ่งที่ดูง่ายและสร้างการรับรู้ได้ดีกว่าคำพูดมากมาย สำหรับการสร้างความมุ่งมั่นและพันธะผูกพันนั้นผู้บริหารสามารถกำหนดให้เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) หรือ สมรรถนะในเชิงวิชาชีพ (Functional Competency) ให้กับผู้บริหารหรือ

ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุสมรรถนะที่จำเป็นของตนเองที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหาร ยุทธศาสตร์ โดยสมรรถนะเหล่านี้จะถูกระเมินเพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นและผูกพันให้ เกิดกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการทุกคน

3.4 ขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

การบริการยุทธศาสตร์แบบครบวงจรนั้น องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน นิยมใช้วงจรการบริหารแบบเดมिंग (Deming Cycle) กล่าวคือ การ บริหารให้ครบวงจรต้องจัดระบบการบริหารให้ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการ วางแผน (Plan or Planning) 2) ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (Do or Implementation) 3) ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (Check or Evaluation) และ 4) ขั้นตอนปรับมาตรฐาน (Act or Standardization)

3.4.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan or Planning) คือ ขั้นตอนการกำหนด นโยบายให้เป็นรูปธรรมและมีความพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนั้นการวางแผน ยุทธศาสตร์ที่ดีต้องมีการประชุมระดมสมองร่วมกันทั้งผู้บริหารระดับนโยบาย ผู้บริหาร ระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน เพราะทุกคนล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับ แผนยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น เมื่อได้จัดทำแผนเสร็จแล้ว ยังมีขั้นตอนที่อยู่ระหว่างขั้นตอนการ วางแผน กับขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ

3.4.2 ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (Do or Implementation) ขั้นตอน นับตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็น อย่างยิ่งที่หน่วยงานฝึกรวมจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อถ่ายทอดความรู้ความ เข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบ จัดทำโครงการต่าง ๆ ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผล ผู้ที่มีหน้าที่ ปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร บุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจเรื่องแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการอย่างถ่องแท้เพราะคุณภาพประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถใช้ หลักการและวิธีการควบคุมไปกับหลักการและวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้โดยไม่ต้องแยก จัดทำแผนต่างหาก ปัญหาอยู่ที่ว่าแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่จัดทำไว้สอดคล้อง แนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ เช่น มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับไว้ ชัดเจน (Goals at All Levels) กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors – CSFs) ทั้งในระดับภาพรวมขององค์กรตามมิติดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลทุกด้าน เช่น

ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมทั้งในระดับแผนงาน (Program Level) และระดับโครงการ (Project Level) ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) โดยเฉพาะตัวชี้วัดในระดับ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักของงานและโครงการ นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดแหล่งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ ด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) หากมีการระบุจุดมุ่งหมาย ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัด และแหล่งตรวจสอบข้อมูลได้ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนการบริหารจัดการก็必将มีความสะดวกยิ่งขึ้นและมีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการให้เกิด คุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ ส่วนผลสำเร็จจากการบริหารจัดการ จะออกมาสูงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละหน่วยงานในการนำองค์ ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาใช้ได้อย่างถูกต้องเข้าใจเพียงใด ถ้ารู้จักประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถบริหารให้บรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดได้

3.4.3 ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (Check or Evaluation)

ในแวดวงการบริหารจัดการ มีการบริหารที่เน้นวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันอยู่ 2 แนวทาง กล่าวคือ แนวทางแรก เน้นการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยพิจารณาจาก กระบวนการ (Process-Oriented Management or P-Criteria) ซึ่งให้ความสำคัญกับการ ติดตามประเมินผลกลุ่ม ตัวชี้วัดที่เป็นตัวขับเคลื่อน (Drive KPIs or Lead KPIs) ซึ่งได้แก่ ตัวชี้วัดในขั้นตอนทรัพยากรที่จำเป็น (Input Indicators) ตัวชี้วัดในขั้นตอนกิจกรรมหรือ กระบวนการ (Process Indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผลของการปฏิบัติ (Result KPIs or Lag KPIs) หรือตัวชี้วัดที่เป็นผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) อย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น โครงการฝึกอบรมวิธีการใช้ Internet ให้แก่กลุ่มผู้บริหารได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า “เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการใช้ Internet” จะมีตัวชี้วัดทั้ง 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ตัวชี้วัดทรัพยากรที่จำเป็น (Input KPI) ได้แก่ การกำหนด บุคลากร งบประมาณ และช่วงประมาณ และช่วงระยะเวลาในการอบรม ขั้นตอนที่ 2 ตัวชี้วัด กิจกรรมหรือกระบวนการทำงาน (Process KPI) ได้แก่ การจัดให้มีกิจกรรมการอบรม เช่น ก่อนวันอบรม ได้ติดต่อวิทยากร ติดต่อสถานที่ จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม จัดทำรายการชื่อผู้ที่เข้ารับการอบรม ฯลฯ ขั้นตอนที่ 3 ตัวชี้วัดผลผลิต (Output KPI) ได้แก่ จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรม ขั้นตอนที่ 4 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) ได้แก่

จำนวนผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ กรณีตัวอย่างข้างต้นนี้ กลุ่มที่เน้นกระบวนการจะ มีการประเมินผลทั้งตัวชี้วัดในขั้นตอนที่ 1 คือ ตัวชี้วัด ทรัพยากรที่จำเป็น ตัวชี้วัดในขั้นตอน ที่ 2 คือตัวชี้วัดในขั้นตอนกิจกรรมหรือกระบวนการ ตัวชี้วัด ในขั้นตอนที่ 3 คือตัวชี้วัด ผลผลิต และตัวชี้วัดในขั้นตอนที่ 4 คือ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ โดยจะเน้นเป็นพิเศษที่ ตัวชี้วัด ประเภทตัวขับเคลื่อน ส่วนแนวทางที่สอง เน้นการบริหารยุทธศาสตร์โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ (Results-Oriented Management or R-Criteria) เน้นที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ หรือการประเมินที่ผลลัพธ์ หรือประเมินที่ตัวชี้วัดที่เป็นผล (Results or Lag Indicators) ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารในกลุ่มนี้อาจมีการประเมินในระดับตัวชี้วัดประเภทขับเคลื่อนบ้าง แต่ถึงกระนั้นก็เน้นที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยทั่วไปทั้งสองแนวมีทั้งข้อดี ข้อเสีย แนวทางที่ เน้นกระบวนการมีข้อดีคือสามารถประกันการบริหารได้ว่าจะเป็นไปได้โดยมีข้อผิดพลาดน้อย แต่ข้อเสียคือมีค่าใช้จ่ายสูง และผู้บริหารต้องทุ่มเทเวลาให้กับรายละเอียดของงานมาก ขึ้น ส่วนกลุ่มที่เน้นผลลัพธ์ ข้อดีคือผู้บริหารมีความคล่องตัวในการบริหารงาน บรรยากาศ ในองค์กรจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่นกว่า แต่ข้อเสียคือหากไม่ใส่ใจรายละเอียดบางรายการ ในขั้นตอนกระบวนการที่มีความสำคัญ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

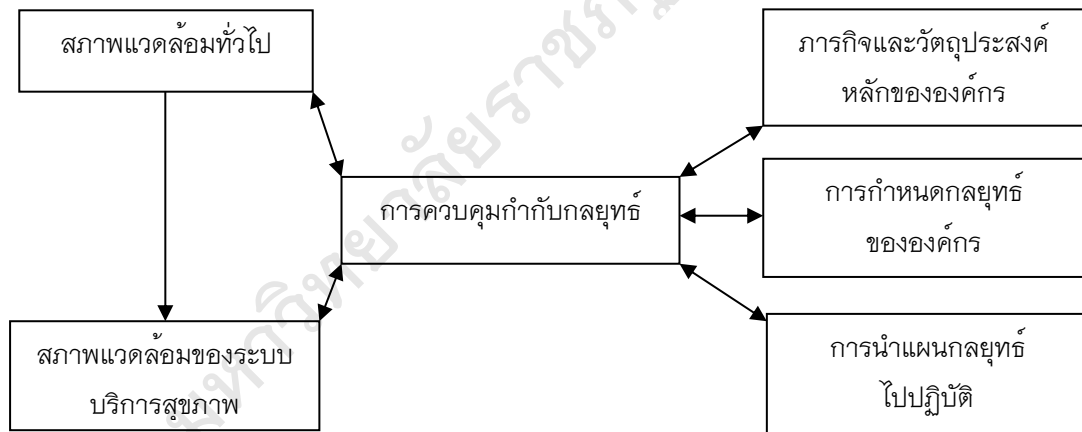
3.4.4 ขั้นตอนการปรับมาตรฐาน (Act or Standardization) โดยทั่วไป ควรกำหนดให้มีคณะทำงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานหากพบว่าผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย ต้องพยายามปรับแผนการดำเนินงานสามารถผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ หากพบว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและพบว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่ำ ต้องพยายามยกระดับเกณฑ์หรือระดับเป้าหมายให้สูงขึ้น การพยายามปรับมาตรฐาน หรือการพยายามยกระดับเป้าหมายหรือระดับเกณฑ์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องที่ญี่ปุ่นเรียกว่า “การบริหารแบบไคเซน” ในทางปฏิบัติ องค์กรญี่ปุ่นจะทำการบริหารการพัฒนามาตรฐาน หรือปรับมาตรฐานให้สูงขึ้นด้วยกิจกรรมคุณภาพ โดยกลุ่มงานแต่ละกลุ่มจะรวมกันจัดตั้ง กลุ่มคิซึเพื่อจัดทำแผนคิซึ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามกิจกรรมคิซึเหมาะกับงานประจำมากกว่างานโครงการและโครงการที่มีลักษณะต้องดำเนินการใหม่ซ้ำก็สามารถใช้กิจกรรมคิซึได้

4. การควบคุมและการประเมิน

การควบคุมและการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นงานของผู้บริหารองค์กรที่จะใช้เป็นเครื่องมือเพื่อตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จ

ตามแผนที่วางไว้มาก่อนเพียงใด ซึ่งต้องอาศัยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการปฏิบัติจริง (Actual performance) กับผลการดำเนินงานที่ตั้งความมุ่งหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ (Desired performance) ตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติ ขณะที่นำแผนไปปฏิบัติและหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนแล้ว หากปรากฏผลที่ได้จากการดำเนินงานจริงต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน ผู้บริหารก็จะต้องหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งอาจจะเป็นตั้งแต่การปรับกลยุทธ์องค์การ วิธีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic control) คือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์และปฏิบัติงานขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่ากิจกรรมนั้น ๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การควบคุมกลยุทธ์จะเป็นกลไกที่สำคัญที่เป็นเสมือนตัวกลางที่จะเชื่อมโยงองค์การและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ของการควบคุมกำกับกลยุทธ์กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กร
ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549)

การควบคุมกลยุทธ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและถือเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะใช้เป็นเครื่องมือในการดูแลติดตามกลยุทธ์ในขณะที่กำลังนำไปปฏิบัติ โดยตรวจสอบปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์โดยตรง และหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นเท่าที่จำเป็น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการควบคุมกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทั้งในขณะกำลังดำเนินการอยู่ และหลังจากการดำเนินงานสิ้นสุดลง รวมทั้งการพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ กลยุทธ์ที่ใช้นั้นจะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์เพียงใด ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถใช้การควบคุมกำกับกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

4.1 ความสำคัญของการควบคุมกลยุทธ์

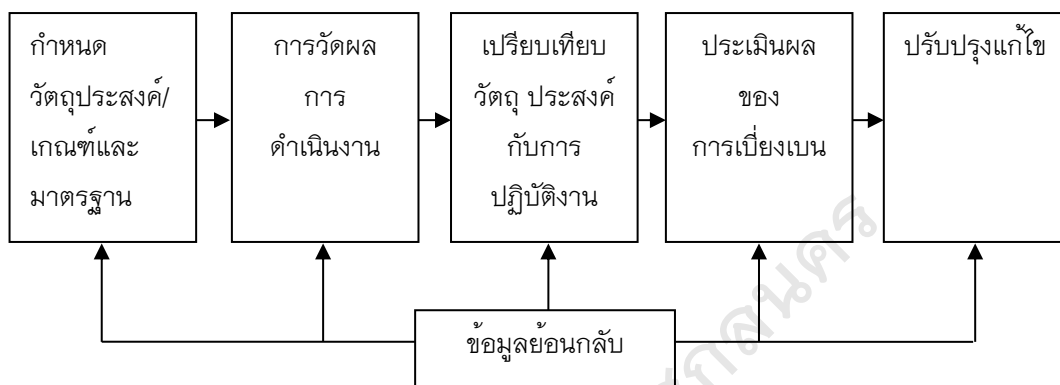
ในการการควบคุมและกำกับกลยุทธ์มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) เพื่อติดตามการดำเนินงานขององค์การ ว่าได้มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ หรือไม่ 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ว่ามีความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การ และกลไกในการควบคุมต่าง ๆ หรือไม่ 3) เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับองค์การว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร และองค์การได้มีการปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ 4) เพื่อให้สามารถทราบผลการดำเนินงานขององค์การ ว่าได้บรรลุเป้าหมายหรือมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนเพียงใดและ 5) เพื่อประโยชน์ในการตอบแทนหรือควบคุมผู้ปฏิบัติงานให้ได้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมตามผลงานที่ได้กระทำ อันเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

4.2 หลักการควบคุมกำกับกลยุทธ์

ระบบการควบคุมขององค์การไม่ว่าจะเป็นการควบคุมการปฏิบัติงานหรือการควบคุมกลยุทธ์จะมีองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 2 – 3 ส่วน องค์ประกอบเหล่านี้ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดมาตรฐาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานกับผลการปฏิบัติงานจริง การประเมินเหตุผลของความเบี่ยงเบนและการแก้ไขถ้ามีความจำเป็น ระบบการควบคุมจะกำหนดปฏิกริยาย้อนกลับหรือการแก้ไขในตัวเองเพื่อให้องค์การอยู่ในสภาพที่มั่นคง ปฏิกริยาย้อนกลับนี้จะช่วยให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าความก้าวหน้านั้นเป็นไปตามแนวทางที่มุ่งจะบรรลุ

วัตถุประสงค์ ระบบการควบคุมทั้งหมดจะประกอบไปด้วยการควบคุมมาตรฐาน การวัด ความก้าวหน้าเป็นระยะ การเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ การชี้ประเด็นปัญหาและการ แก้ไข นำไปสู่การปรับหรือกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 หลักการควบคุมการปฏิบัติงานหรือการควบคุมกลยุทธ์

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549)

4.3 คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของการควบคุม

การที่ผู้บริหารจะควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เพราะการควบคุมที่มากจนเกินความพอดีจะขัดขวางโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งยังเป็นการลดนวัตกรรมขององค์การอีกด้วย ดังนั้น การควบคุมองค์การควรต้องมีลักษณะเฉพาะที่ช่วยสนับสนุนให้การควบคุมได้ผล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) การควบคุมควรตั้งบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับการควบคุมอย่างแท้จริง และมีความสอดคล้องกับเวลา 2) เป็นการควบคุมเฉพาะส่วนที่สำคัญ 3) มีความยืดหยุ่น 4) มีความประหยัด 5) ไม่ซับซ้อนและง่ายต่อการเข้าใจ และ 6) กระทำได้ในเวลาที่เหมาะสมและ 7) เน้นในเรื่องที่เป็นกรณีพิเศษ

การควบคุมจะมุ่งเน้นส่วนที่มีความสำคัญจริง ๆ เท่านั้น ในกระบวนการใด ๆ ก็ตามจะมีผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงเพียง 3 – 4 ประการเท่านั้นที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้กระบวนการนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องชี้ประเด็นให้ได้และควบคุมผลที่มีความสำคัญเหล่านี้โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ การวัดผลปฏิบัติงาน การประเมินผลและการดำเนินการแก้ไข โดยทั่วไปปัจจัยกลางสำหรับการควบคุมกำกับกลยุทธ์ก็คือ การควบคุมในภาพรวมของการปฏิบัติงานขององค์การโดยผ่านความเหมาะสมของกลยุทธ์

กล่าวคือ สิ่งที่ต้องมีการควบคุมต้องเป็นสิ่งที่เป็นตัวจักรสำคัญในการผลักดันองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การได้

ระบบความควบคุมจะมีความยืดหยุ่นและประหยัด การควบคุมที่เข้มงวดมากเกินไปจะนำไปสู่การวางหลักเกณฑ์อย่างไม่มีเหตุผล ซึ่งอาจจะขัดขวางวัตถุประสงค์จริง ๆ ของการควบคุม ดังนั้น การควบคุมไม่ควรชี้้นำการตัดสินใจ ผู้บริหารควรจะตัดสินใจภายในขอบเขตที่ยอมรับได้มากกว่า การควบคุมอาจจะใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ดังนั้น การควบคุมที่ไม่มากนักและมีราคาที่เหมาะสมจึงจะเป็นระบบควบคุมที่ดีกว่า

การควบคุมจำเป็นต้องไม่ซับซ้อนและง่ายต่อการเข้าใจ การควบคุมที่ซับซ้อนหรือยากที่จะนำไปปฏิบัติได้ทำให้คนในองค์การไม่สนใจหรือนำไปใช้อย่างผิด ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการให้การควบคุมมีความง่าย นอกจากนี้ระบบการควบคุมจำเป็นต้องสามารถกระตุ้นผู้บริหารให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในระยะต้นของกระบวนการ หากมีสัญญาณอันตรายเกิดขึ้น แต่หากความเสียหายได้เกิดขึ้นมากแล้วจะเป็นระบบการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด โดยทั่วไปกระบวนการควบคุมกำกับกลยุทธ์อย่างง่าย ๆ ก็คือการทบทวนการวางแผน ยิ่งไปกว่านั้นกระบวนการทบทวนควรจะทำเป็นระยะเพื่อให้สามารถระบุความเบี่ยงเบนและสามารถนำมาพิจารณาได้ตั้งแต่วิทยุคแรก ๆ ประเด็นสุดท้ายระบบการควบคุมควรเน้นในเรื่องพิเศษ ผู้บริหารจะไม่สามารถเฝ้ามองในทุกกิจกรรมได้ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้การควบคุมจะบังเกิดผลเมื่อผู้บริหารเน้นไปที่เรื่องที่เป็นกรณีพิเศษหรือเป็นกิจกรรมที่อยู่เหนือการควบคุมในภาคปกติ การควบคุมกำกับกลยุทธ์จะกระตุ้นให้ผู้บริหารระลึกอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความเหมาะสมได้ผลและมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด

การควบคุมกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นการควบคุมกลยุทธ์แบบดั้งเดิม (Traditional strategic control) ซึ่งเป็นระบบการควบคุมที่เน้นการตรวจสอบ และการนำข้อมูลของผลการปฏิบัติงานมาประเมิน ควบคุม และปรับปรุงองค์การ เป็นการควบคุมโดยอาศัยปฏิกิริยาย้อนกลับ (Feedback control) ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการไปก่อนแล้วจึงนำผลที่ได้มาประเมิน ในบางครั้งผลจากการปฏิบัติงานอาจก่อความเสียหายให้กับองค์การเป็นอย่างมาก ยากต่อการแก้ไข ดังนั้นในปัจจุบันการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การจะมีลักษณะเป็นแบบมีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้า (Proactive approach) มากขึ้นโดยจะมีการควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้า (Feedforward control) และการควบคุมในขณะ

ปฏิบัติงาน (Concurrent control) สำหรับการควบคุมโดยอาศัยปฏิกิริยาอันกลับ (Feedback control) ก็ยังมีความจำเป็นอยู่แต่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเพื่อให้สามารถควบคุมกลยุทธ์และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการควบคุมแบบต่อเนื่อง (Continuous control) และเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ในบางงานที่มีปัญหาและมีความสำคัญอาจจะต้องใช้วิธีการควบคุมประจำวัน

4.4 การควบคุมกลยุทธ์ (Contemporary Approach to Strategic Control)

จากข้อจำกัดของการควบคุมกลยุทธ์แบบดั้งเดิม จึงทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ในการควบคุมกลยุทธ์ขึ้น ตามแนวความคิดใหม่ในปัจจุบันนี้ ผู้จัดการจะต้องอาศัยการทำนายการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและใช้วิธีวางแผนเตรียมการล่วงหน้า (Proactive approach) เพื่อเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นนั้นแนวความคิดของการควบคุมกลยุทธ์สมัยใหม่จึงมุ่งเน้นอนาคตมากขึ้น (Future-oriented) ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าแห่งยุค (State-of-the-art technology) ร่วมกับระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศของผู้บริหาร (Executive information systems : EIS) และเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อควบคุมกลยุทธ์นำไปสู่ความสำเร็จ การควบคุมกลยุทธ์สมัยใหม่ จึงเปลี่ยนจาก “การใช้ข้อมูลป้อนกลับเป็นตัวควบคุม” (Feedback control) อันเป็นการควบคุมหลังการปฏิบัติตามกลยุทธ์ มาเป็น “การใช้ข้อมูลที่ประเมินหรือพยากรณ์ไว้ล่วงหน้า” เป็นตัวควบคุม (Feedforward control) อันเป็นการควบคุมก่อนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Pre-action control) หรือการควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้า

รูปแบบการควบคุมกลยุทธ์แบบ “Feedforward control”

มี 3 รูปแบบ คือ

1. การควบคุมสมมติฐาน (Premise control) เป็นการควบคุมการปฏิบัติการล่วงหน้าในระดับองค์การในการตรวจสอบสมมติฐานที่ใช้เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ โดยผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์การ เช่นถ้ามีการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมาย หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สมมติฐานที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่จะถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย และมีผลต่อผลสำเร็จของการดำเนินงานขององค์การ

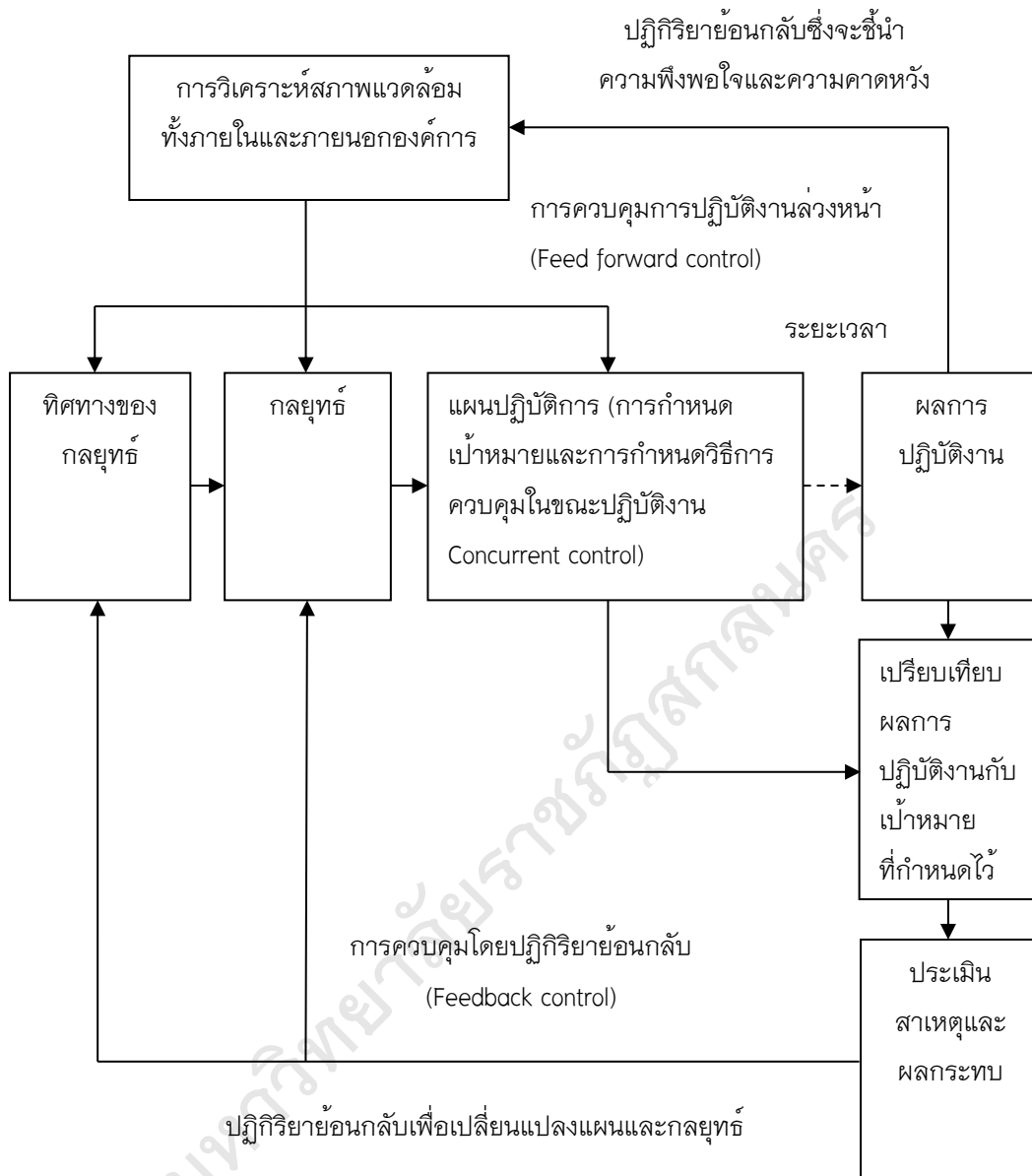
2. การตรวจตราเชิงกลยุทธ์ (Strategic surveillance) เป็นการควบคุมกลยุทธ์ระดับธุรกิจโดยการเฝ้าติดตามสังเกตเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคหรือโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ วิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ และประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและหามาตรการนำไปสู่ความสำเร็จ

3. การควบคุมการปฏิบัติ (Implementation control) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การควบคุมการดำเนินงาน (Operation control) และการควบคุมการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic implementation control) การควบคุมการดำเนินงานจะเป็นการตรวจสอบว่า กลยุทธ์ของหน่วยงานได้นำไปสู่การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หรือไม่ โดยตรวจสอบในประเด็นการบรรลุวัตถุประสงค์ ความมีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมของการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับการควบคุมการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงานว่าควรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานหรือไม่ เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ

4.5 รูปแบบการควบคุมกำกับกลยุทธ์

การควบคุมกำกับกลยุทธ์ถือเป็นส่วนสุดท้ายใน 4 หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการและชี้นำ (Leading) การประเมินผลและควบคุม (Controlling) ในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญต่อการวางแผน การปรับองค์การและภาวะผู้นำมากกว่า แต่ปัจจุบันกระแสนิยมในด้านการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ เริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศซีกโลกตะวันตก ภายหลังจากการเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยกระแสนิยมในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การได้เริ่มแพร่หลายภายในประเทศทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ

การควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การสามารถจัดแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ 3 ประเภท คือ การควบคุมเบื้องต้นหรือการควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้า (Feedforward control) การควบคุมในขณะปฏิบัติงาน (Concurrent control) และการควบคุมโดยอาศัยปฏิกริยาย้อนกลับ (Feedback control) ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ประเภทของกระบวนการควบคุมกำกับกลยุทธ์

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549, อ้างถึงใน Harrison and John, 2002)

1. การควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้า

การควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้า (Feedforward control) เป็นระบบควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้มีการนำมาใช้กันมากขึ้นสำหรับรูปแบบการควบคุมกลยุทธ์ในสมัยใหม่ การควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้าสามารถกระทำได้ในระดับต่าง ๆ กันขององค์กร คือ

1.1 การควบคุมการปฏิบัติการล่วงหน้าในระดับองค์การ กลยุทธ์ในระดับนี้เป็นกลยุทธ์ในระดับสูงสุดขององค์การ เป็นกลยุทธ์ในการชี้นำทิศทางทั้งหมดขององค์การ การควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้าในระดับองค์การนั้นจะกระทำในรูปแบบของการควบคุมสมมติฐาน (Premise control) การกำหนดสมมติฐานเป็นงานขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์หลักขององค์การในการกำหนดกลยุทธ์หลักขององค์การไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์การขยายตัว (Growth) การคงสภาพเดิม (Stability) หรือ การถดถอย (Retrenchment) นั้น ผู้บริหารจะต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไปและสภาพแวดล้อมในระบบสุขภาพ หลังจากนั้นจึงจะสามารถกำหนดสมมติฐานขึ้นมาเพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ในระดับนี้จะเป็นการตรวจสอบสมมติฐานที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์อยู่เสมอโดยผู้มีความชำนาญเฉพาะทาง หากมีการเปลี่ยนแปลงของสมมติฐาน เช่น มีการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือกฎหมายที่สำคัญต่อระบบสุขภาพ หรือมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สมมติฐานที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป การหมั่นตรวจสอบสมมติฐานทำให้ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ต้องรอให้มีผลจากการปฏิบัติงานเกิดขึ้นให้เห็นก่อน

1.2 การควบคุมการปฏิบัติการล่วงหน้าในระดับธุรกิจ กลยุทธ์ในระดับธุรกิจจะเป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์การ กลยุทธ์ระดับนี้จะได้จากการทำ SWOT Matrix หรือโดยอาศัย Porter's Matrix ซึ่งประกอบด้วย Cost Leadership, Differentiation และ Focus รวมทั้งกลยุทธ์การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว (Quick response strategy) การควบคุมกลยุทธ์ในระดับธุรกิจเหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การอยู่เสมอ ซึ่งเรียกว่าการตรวจตราเชิงกลยุทธ์ (Strategic surveillance) การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับธุรกิจที่กำหนดขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานล่วงหน้าในระดับธุรกิจได้ หากพบความไม่สอดคล้องก็ดำเนินการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม

1.3 การควบคุมการปฏิบัติการล่วงหน้าในระดับปฏิบัติงาน กลยุทธ์ระดับธุรกิจที่กำหนดขึ้นจะถูกถ่ายทอดไปสู่ระดับปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป็นระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เช่น การกำหนดกระบวนการในการทำงาน หรือการ

กำหนดคุณสมบัติของปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เป็นต้น การควบคุมการปฏิบัติการณ์ใน ระดับปฏิบัติงานนี้จึงเป็นการควบคุมการดำเนินงาน (Operation control) โดยมีการ ตรวจสอบเป็นระยะว่ากลยุทธ์ขององค์การได้นำไปสู่การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้มีการจัดสรรอย่างเหมาะสมหรือไม่ เป็นต้น

2. การควบคุมในขณะปฏิบัติงาน

2.1 การวางแผนการควบคุมในขณะปฏิบัติงาน (Concurrent control) จะเกิดขึ้นโดยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน จะคล้ายคลึงกับการควบคุมโดยอาศัย ปฏิกริยาย้อนกลับ (Feedback control) แต่ต่างกันที่ช่วงเวลาที่ถูกกำหนดให้มีการควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานในขณะที่มีการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นการควบคุมตาม ช่วงเวลาขณะนั้น (Real Time control) ตัวอย่างที่พบได้บ่อย ๆ

2.2 การควบคุมในขณะปฏิบัติงาน (Concurrent control) ก็คือ การ ควบคุมกระบวนการผลิตหรือการให้บริการตามระบบมาตรฐานคุณภาพ การทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานจะมีข้อกำหนดมาตรฐานการทำงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะสามารถควบคุมหรือเฝ้า ระวังการทำงานของตนเอง และสามารถบอกได้ถึงความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สามารถแก้ไขได้ก่อนมีการส่งงานต่อไปให้บุคคลอื่น เช่น การกำหนดวิธีการรับโทรศัพท์ ของผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการให้บริการในแบบพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ (Excellent service behavior) ผู้ที่โทรศัพท์เข้ามาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินผล การปฏิบัติงานได้ทันที หรือการกำหนดระดับต่ำสุดของยาหรือวัสดุคงเหลือภายในคลัง พัสตุ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประเมินผลและการดำเนินการแก้ไขได้ทันที เป็นต้น ในการควบคุมผลลัพธ์ขององค์การจะเป็นการควบคุมที่วัตถุประสงค์ขององค์การ จากนั้น องค์การจะต้องจัดทำตัวชี้วัด (Key Performance Indicator หรือ KPI) เพื่อใช้เป็นดัชนีหรือ เครื่องมือในการวัดว่าองค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านนั้นหรือไม่เมื่อผู้บริหารจัดทำ ตัวชี้วัดได้แล้วย่อมหมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าควรระวังสิ่งใดจึงจะสะท้อนกลยุทธ์ ขององค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในการนี้ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้สามารถบอกได้ว่าผลการปฏิบัติงานที่วัดได้ตามตัวชี้วัด นั้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือไม่ ซึ่งในการวัดนั้นอาจกระทำได้ในหลายวิธีคือ

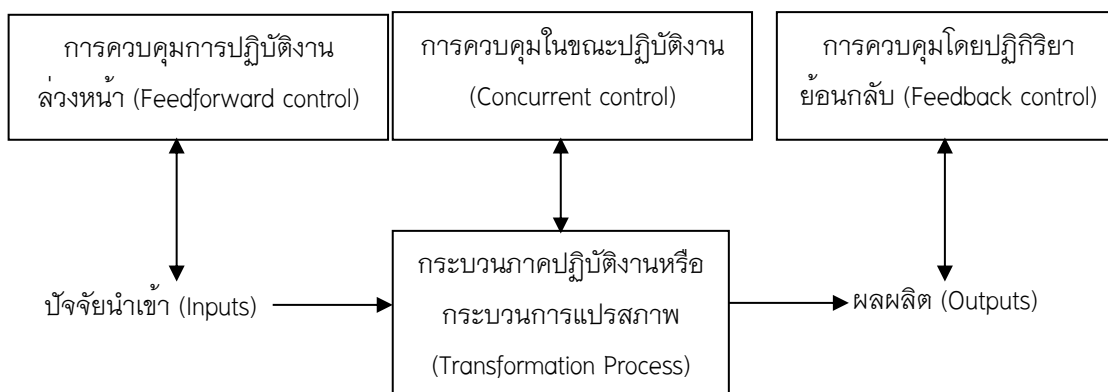
2.2.1 การวัดจากบรรทัดฐานขององค์การโดยทั่วไป (Organization Norm) บรรทัดฐานขององค์การอาจเกิดขึ้นโดยการกำหนดมาตรฐานจากรัฐบาล

จากหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะ องค์การวิชาชีพต่าง ๆ สมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ รวมทั้ง องค์การระหว่างประเทศ

2.2.2 กำหนดโดยพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (Historical performance) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอาจใช้เป็นฐานในการวัดเพื่อปรับปรุงมาตรฐาน ในอนาคตให้สูงขึ้น มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.3 การเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) โดยการ เปรียบเทียบตนเองกับองค์การอื่นในด้านต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ในการทำ Benchmarking ไม่ได้หมายความว่าถึงการเปรียบเทียบเพื่อประเมินผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมี วัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ในสิ่งที่องค์การอื่นทำและนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน ของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยการพยายามทำความเข้าใจว่า องค์การอื่น ๆ มีวิธีการอย่างไรในการปฏิบัติงานให้มีผลการดำเนินงานที่ดีเลิศ และ พยายามประสานแนวคิดหรือวิธีในการปฏิบัติขององค์การอื่น ๆ เข้ามาใช้ในองค์การของ ตนเอง การเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) สามารถแบ่งออกได้เป็น (1) การ เปรียบเทียบกระบวนการทำงาน (Process Benchmarking) (2) การเปรียบเทียบผลลัพธ์กับ ดัชนีชี้วัดผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Result Benchmarking) (3) การประเมินสถานภาพ ทางการแข่งขันโดยพิจารณาหรือเปรียบเทียบในด้านสินค้าหรือบริการ (Performance Benchmarking) (4) การสำรวจตรวจสอบวิธีการในการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ และศึกษา ถึงกลยุทธ์ที่ดีที่สุดที่องค์กรอื่นนำไปใช้และประสบความสำเร็จในการแข่งขัน (Strategic Benchmarking)

ดังนั้นการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรในปัจจุบันควรมีลักษณะเป็นการ ควบคุมที่ครอบคลุมในทุกด้าน (Comprehensive strategic control systems) นั่นคือต้องใช้ การควบคุมทั้ง 3 แบบ เพื่อให้สามารถดำเนินการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 การควบคุมกลยุทธ์แบบครอบคลุม

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549, อ้างถึงใน Harrison and John, 2002)

3. การควบคุมโดยอาศัยปฏิกิริยาย้อนกลับหรืออาศัยข้อมูลย้อนกลับ (Feedback control)

กระบวนการในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายสำหรับกิจกรรมในส่วนที่เป็นจุดสำคัญต่อความสำเร็จของกลยุทธ์ และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าผลการดำเนินงานไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้บริหารจะต้องประเมินหาสาเหตุและหาทางแก้ไข ในอดีตการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กรจะใช้วิธีการนี้เป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามในกลยุทธ์ระยะยาว ซึ่งจะต้องใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก รวมทั้งจะมีช่วงเวลาในการทำงานนาน หากจะต้องมีการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือมีการปรับกลยุทธ์ใหม่อาจใช้เวลานาน ซึ่งในระยะเวลาที่นานนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้น ในการควบคุมโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับจึงควรมีการควบคุมอย่างต่อเนื่อง (Continuous control) โดยมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอและรวดเร็ว การควบคุมโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับจะมีวิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบดังนี้

3.1 การควบคุมโดยงบประมาณ (Budgets) การกำหนดเป้าหมาย

จากงบประมาณ สามารถดำเนินการได้โดยการกำหนดรายได้หรือรายจ่าย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการรับผิดชอบในการดำเนินการให้อยู่ในขอบเขตที่ได้กำหนดเป็น

งบประมาณไว้ ในบางครั้งอาจไม่มีการกำหนดเป็นงบประมาณที่ชัดเจน แต่จะอาศัยงบประมาณที่ได้รับในปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ งบประมาณที่กำหนดขึ้นอาจสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ อย่างไรก็ตามก็ตีกระบวนการควบคุมโดยงบประมาณอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ เพราะกระบวนการนี้มักจะขัดขวางการลงทุนในการฝึกอบรมหรือการวิจัยพัฒนา รวมทั้งการลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เนื่องจากการหวังผลกระทบในระยะสั้น ซึ่งองค์การอาจต้องแก้ไขโดยการกำหนดงบประมาณเฉพาะไว้ต่างหากสำหรับการลงทุนระยะยาวแยกจากงบประมาณปกติ

3.2 การวิเคราะห์สัดส่วนทางการเงิน (Ratio analysis) สัดส่วนทางการเงิน เช่น ผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment หรือ ROI) หรืออัตราทุนหมุนเวียน (Current ratio) อาจถูกนำมาใช้เป็นเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดจากผลการปฏิบัติงานในอดีตขององค์การการใช้สัดส่วนทางการเงินเพียงอย่างเดียวเป็นหลักในการวัดผลการดำเนินงานขององค์การ อาจเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่ออนาคตในระยะยาวขององค์การได้ อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์สัดส่วนทางการเงินก็อาจได้ข้อมูลในการควบคุมที่ดีได้ เช่น Current ratio จะมีประโยชน์ในการบริหารการลงทุนและ Debt Equity Ratio จะสามารถบอกความเสี่ยงทางการเงินขององค์การได้เป็นอย่างดี ในการใช้สัดส่วนทางการเงินมาเป็นตัวควบคุมการปฏิบัติงานควรมีการพิจารณาความเหมาะสมซึ่งอาจทำได้โดยใช้สัดส่วนทางการเงินเป็นวิธีการหนึ่งในหลาย ๆ วิธี รวมทั้งอาจพิจารณาการลงทุนเพื่อการพัฒนาในระยะยาวแยกไปต่างหาก เพื่อมิให้ผู้ควบคุมหลงประเด็นพิจารณาเพียงสัดส่วนทางการเงิน ซึ่งสะท้อนการดำเนินงานในระยะสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

3.3 การตรวจติดตามประเมิน (Audits) การตรวจติดตามประเมินเป็นการวัดการดำเนินงานขององค์การและผลลัพธ์จากแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การตรวจติดตามประเมินทางการเงินจะเป็นการควบคุมความถูกต้องโดยการตรวจระบบบัญชีตามมาตรฐาน การตรวจติดตามประเมินทางสังคมจะเป็นการควบคุมทางจริยธรรมโดยมีการกำหนดเป็นกฎระเบียบ และมีการติดตามประเมินผลว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้หรือไม่ การออกแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการถือเป็นการควบคุมโดยปฏิกริยาย้อนกลับอย่างหนึ่งของการตรวจติดตามประเมินผลการบริการลูกค้าขององค์การ การตรวจติดตามประเมินจะเป็นการตรวจติดตามจากผู้รับผิดชอบเป็นระยะโดยผู้ปฏิบัติงานว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

3.4 การควบคุมโดยอาศัยการกำหนดเป้าประสงค์ (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ในการดำเนินงาน รูปแบบนี้สามารถใช้ได้อย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใดก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในภาครัฐหรือองค์การในระบบสุขภาพซึ่งให้บริการในลักษณะที่เป็นสินค้าคุณธรรม ในการควบคุมโดยอาศัยผลลัพธ์ในการดำเนินงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการกำหนดผลลัพธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งว่า ผลลัพธ์ที่กำหนดนั้นสามารถสะท้อนกลยุทธ์ขององค์การที่จะบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และผลการปฏิบัติงานที่วัดได้นั้นเป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใด เนื่องจากการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จาก สายโซ่ของการปฏิบัติงานขององค์การ (Chains of organization outputs) ซึ่งประกอบด้วย ผลลัพธ์ (Immediate outputs) ผลกระทบ (Intermediate outputs) และผลกระทบขั้นปลาย หรือ

3.4 ผลกระทบสุดท้าย (Ultimate outputs) ผลลัพธ์ถือเป็นผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด ซึ่งสามารถเห็นได้ในเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามผลลัพธ์อาจมีความใกล้เคียงกับกิจกรรม (Activities) ค่อนข้างมาก ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาให้ ออก เพราะหากไปสร้างระบบควบคุมกำกับตัวกิจกรรมโดยมิได้ให้ความสนใจกับผลลัพธ์ ก็จะไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพได้ ในการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ การควบคุมผลการปฏิบัติงานในระดับผลลัพธ์เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายที่สุด เนื่องจากเป็นรูปธรรมมากกว่าผลกระทบและผลกระทบขั้นปลาย ซึ่งมีความเป็นนามธรรมมากที่สุดและกำหนดตัวชี้วัดได้ลำบาก ดังนั้น ในการเลือกควบคุมกำกับผลการปฏิบัติงานในระดับผลลัพธ์ จึงควรเลือกผลลัพธ์ที่จะควบคุมสามารถสะท้อนไปสู่การบรรลุความสำเร็จในระดับผลกระทบและผลกระทบขั้นปลายด้วย

4. กระบวนการควบคุมกลยุทธ์

กระบวนการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้เพื่อการประเมินผลงานทางด้านกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นทางการ การตรวจสอบ การประเมินผลและข้อมูลป้อนกลับ จากการดำเนินการตามระบบดังกล่าว ก็จะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การ ว่าสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ระบบการควบคุมกลยุทธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) มีความยืดหยุ่น (Flexible) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อระบบการควบคุมได้ในทุกสถานการณ์ 2) ระบบการตรวจสอบและประเมินผลควรให้ข้อมูล

ที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อช่วยให้เห็นภาพการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างแท้จริงและ 3) การค้นหาข้อมูลเพื่อการประเมินของผู้บริหารควรจะเป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยากสามารถจัดหาข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

กระบวนการในการควบคุมกำกับกลยุทธ์ในลักษณะของ Feedforward control และ Concurrent control จะเป็นกระบวนการที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ซับซ้อน จะมีลักษณะเป็นเพียงการตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์เท่านั้น แต่สำหรับการควบคุมกำกับกลยุทธ์ในลักษณะของ Feedback control จะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากมากกว่า ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดสิ่งที่จะวัดหรือประเมิน (Determine what to measure)

ผู้บริหารจะต้องกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการประเมิน ซึ่งสิ่งที่กำหนดขึ้นมาจะต้องสามารถประเมินหรือวัดอย่างชัดเจน จากที่มีการกล่าวไว้ในข้างต้นว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรและสามารถกำหนดสถานะความสำเร็จขององค์กรในอนาคตได้ รวมทั้งยังสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ในกระบวนการเหล่านี้จะก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้วัตถุประสงค์ขององค์กรจะเป็นส่วนที่มีความเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน สามารถเปรียบเทียบ และสามารถวัดได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่ได้จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้องจะสามารถสะท้อนถึงกลยุทธ์และทิศทางที่แท้จริงขององค์กรได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญ ๆ ขององค์กร เพื่อนำมากำหนดเป็นสิ่งที่วัดหรือประเมินได้

2. การกำหนดมาตรฐานหรือผลการปฏิบัติงาน (Establish standard or targets of performance)

มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลส่วนใหญ่จะได้จากรายละเอียดของวัตถุประสงค์ที่ได้มีการกำหนดไว้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ถ้าองค์กรมีกระบวนการและขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเหมาะสมแล้ว มักจะมีการนำวัตถุประสงค์นั้นกลับมาใช้เป็นตัวชี้วัดและมาตรฐานอีกครั้งหนึ่ง หรืออาจได้จากการตั้งมาตรฐานจากกลยุทธ์ที่องค์กรเลือกใช้ เช่น การกำหนดกลยุทธ์เป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost-leadership strategy) อาจกำหนดมาตรฐานเป็นการลดต้นทุนลงร้อยละ

เท่าไรเมื่อเทียบจากปีก่อนหรือเมื่อเทียบกับมาตรฐานกลาง เป็นต้น หรืออาจกำหนดจาก มาตรฐานกลางที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ ในการกำหนดมาตรฐานและการกำหนด สิ่งที่จะต้องวัดนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ องค์กร รวมทั้งจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กรต่าง ๆ

3. การวัดหรือการประเมิน (Measure actual performance)

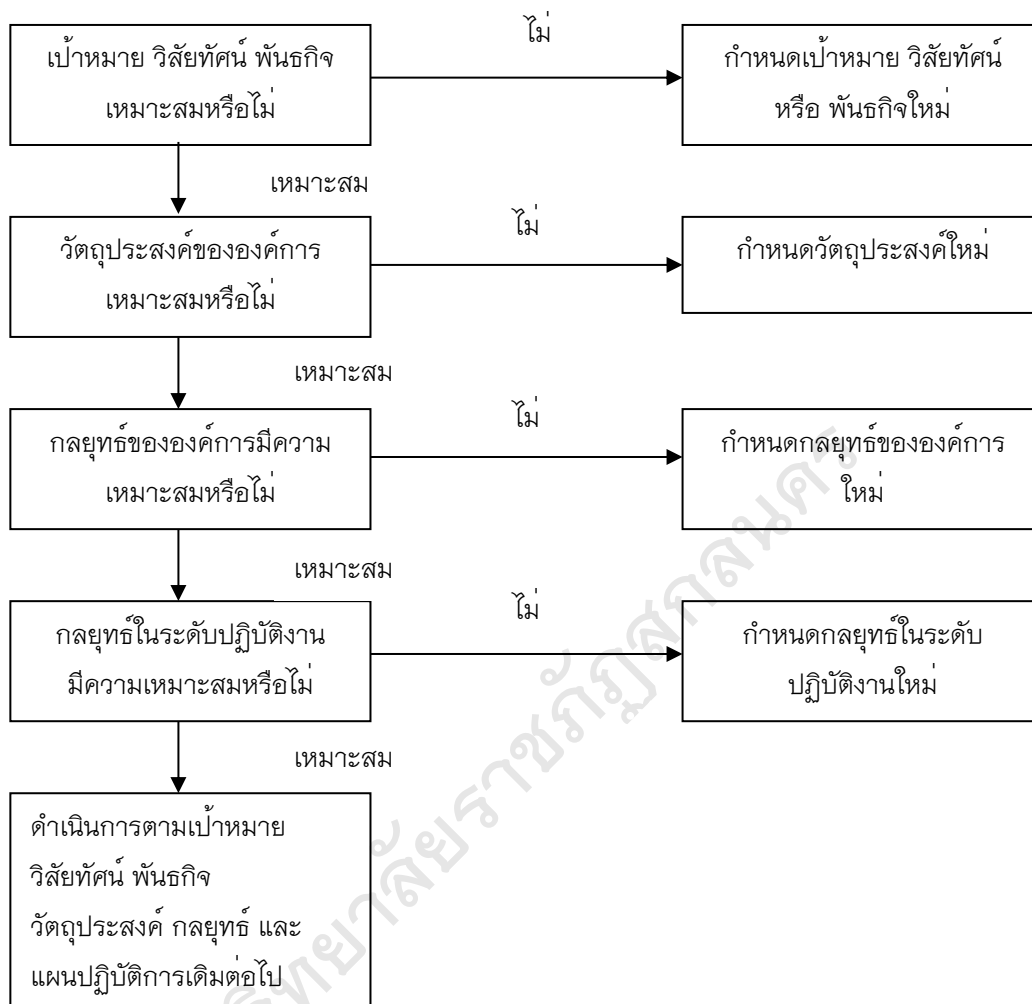
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะเป็นการสร้าง ระบบหรือกำหนดวิธีการเพื่อวัดผลการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ในการประเมินควรกำหนดเวลาในการประเมินให้สอดคล้องต่อความจำเป็นในการควบคุม นอกจากนี้การประเมินควรกำหนดรูปแบบให้การวัดหรือการประเมินนั้นมาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบทุกด้าน เช่น ผู้ใช้บริการ ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนทั่วไป เป็นต้น

4. การเปรียบผลลัพธ์ที่วัดได้กับมาตรฐานที่กำหนด (Compare actual performance with the standard)

หากผลการดำเนินงานขององค์กรที่วัดได้สูงกว่าหรือเท่ากับ มาตรฐานที่กำหนดก็จะถือว่าเป็นการสิ้นสุดกระบวนการควบคุมและกำกับกลยุทธ์ แต่หาก ว่าการดำเนินงานขององค์กรสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้มาก ผู้บริหารควรพิจารณาว่า มาตรฐานที่ตั้งไว้มีความถูกต้องเพียงใด และหากผลการดำเนินการต่ำกว่ามาตรฐานที่ กำหนดไว้ ผู้บริหารจะตรวจสอบว่ามาจากสาเหตุใด ซึ่งอาจกระทำได้โดยการทบทวนแผน ทบทวนกลยุทธ์ ทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ รวมทั้งการตรวจสอบภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและ ภายในองค์กร เพื่อหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไข

5. การตรวจสอบเพื่อหาแนวทางการแก้ไข (Take corrective action)

ในการที่ผลลัพธ์ของการดำเนินการขององค์กรต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กำหนด องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบเพื่อหาแนวทางแก้ไข ซึ่งอาจพิจารณา ปัจจัยต่อไปนี้อย่างน้อย 1) พิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินว่าเป็นความผิดพลาดที่ไม่ อาจควบคุมได้ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ให้เหมาะสม 2) พิจารณากระบวนการ ต่าง ๆ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อประเมินความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและ 3) พิจารณา ความเหมาะสมของมาตรฐานที่ใช้วัดในการดำเนินการแก้ไขเชิงกลยุทธ์จะสามารถทำได้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 การดำเนินการแก้ไขเชิงกลยุทธ์
ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549)

5. ระดับของการควบคุมกำกับกลยุทธ์

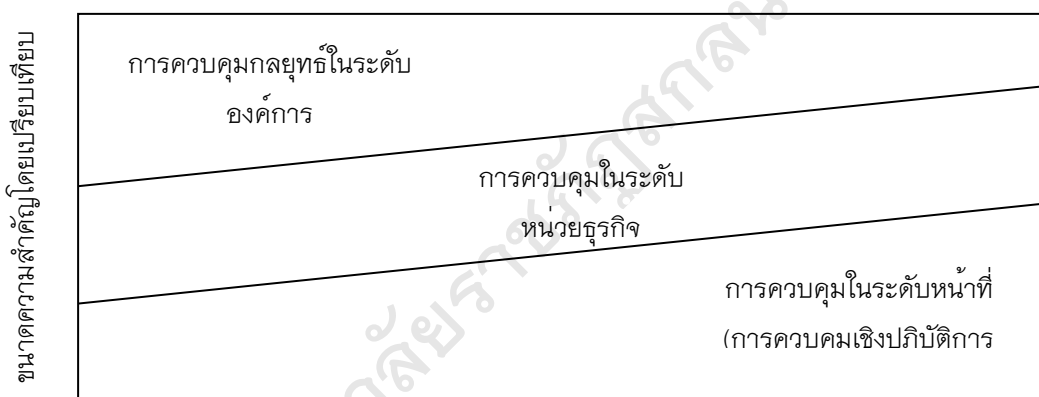
ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์และการควบคุมเป็นสิ่งที่ต้องกระทำคู่กัน ทั้งนี้เพราะในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์จะต้องมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ทั้งองค์การที่ร่วมมือกันทำงาน ซึ่งอาจมีผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่ยึดถือปฏิบัติตามกลยุทธ์ ซึ่งอาจนำมาซึ่งผลลัพธ์ไม่น่าพึงพอใจของงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมักจะเป็นผลลัพธ์สุดท้าย ซึ่งไม่สามารถบอกได้ว่าในระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานมีใครหรือหน่วยงานใดไม่ยึดถือปฏิบัติตามกลยุทธ์บ้าง ดังนั้นกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวิธีการบางอย่างเพื่อควบคุม

การควบคุมจะแตกต่างกันในแต่ละระดับของผู้บริหารในองค์การ องค์การโดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งถูกควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ในแต่ละระดับขององค์การจะมีกลยุทธ์ที่ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกัน 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ กลยุทธ์ในแต่ละระดับจะถูกควบคุมโดยผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์การ โดยผู้บริหารระดับสูงจะควบคุมในระดับองค์การ ผู้บริหารระดับกลางจะควบคุมในระดับธุรกิจและผู้บริการระดับต้นจะควบคุมกลยุทธ์ในระดับหน้าที่ กลยุทธ์ทั้ง 3 ระดับ และการควบคุมทั้ง 3 ระดับ จะต้องจัดให้มีกระบวนการให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน อย่างไรก็ตาม กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ถ้าได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สามารถผลักดันองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ได้ การจัดทำระดับควบคุมก็สามารถจัดทำให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ได้โดยง่าย ดังนี้

5.1 การควบคุมกลยุทธ์ในระดับองค์การ (Corporate level control or Strategic control) เป็นกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าและวัตถุประสงค์ปฏิบัติงานในระดับองค์การ การควบคุมในระดับนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง การควบคุมในระดับนี้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็น Feedforward control เช่น การประเมินความเปลี่ยนแปลงของสมมติฐานที่องค์การนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์ การประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์กับวิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์การ การประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ เป็นต้น

5.2 การควบคุมกลยุทธ์ในระดับหน่วยธุรกิจ (Business unit level control or Tactical control) เป็นการควบคุมการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญขององค์การ ที่มีโครงสร้างการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ การควบคุมในระดับนี้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดวิธีการประเมิน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของแผนในระดับหน่วยธุรกิจ การควบคุมกลยุทธ์ในระดับนี้สามารถทำได้ทั้งในรูปแบบของ Feedforward, Concurrent หรือ Feedback Control โดยผู้บริหารสามารถตรวจสอบกลยุทธ์ในระดับธุรกิจที่ดำเนินอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อประเมินความสอดคล้องหรือกำหนดข้อกำหนดต่าง ๆ ของทรัพยากรในองค์การ หรือกำหนดดัชนีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามแผนในระดับธุรกิจ เพื่อควบคุมให้องค์การมีประสิทธิภาพในการแข่งขันอยู่เสมอ

5.3 การควบคุมในระดับหน้าที่ (ปฏิบัติการ) (Functional level control) เป็นการควบคุมปฏิบัติงานประจำวันเพื่อให้สอดคล้องตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การควบคุมในระดับนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในระดับต้น โดยจะควบคุมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และกลุ่มทำงานต่าง ๆ ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ สอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจหรือไม่ การควบคุมในระดับนี้สามารถทำได้โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวชี้วัด และเปรียบเทียบผลงานที่กระทำได้กับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น เพื่อพิจารณาความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อควบคุมให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจได้



ภาพประกอบ 8 ระดับการควบคุมกลยุทธ์
ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549)

จากภาพประกอบ 8 ในการแบ่งการควบคุมองค์การออกเป็น 3 ระดับ เพื่อให้บุคลากรในแต่ละระดับมีการควบคุมและติดตามงานอย่างเหมาะสมตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับปัจเจกบุคคล โดยในทุกระดับจะได้รับการมอบหน้าที่ (Delegate authority) ลงมาเป็นทอด ๆ ซึ่งทุกระดับจะเป็นตัวแทนของระดับที่สูงกว่า โดยจะต้องพิจารณาสร้างระบบหรือกลไกในการควบคุม เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อวัดผลงานของทุกระดับให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และของผู้บริหารในระดับสูงกว่า รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลด้วยในการควบคุมให้แต่ละระดับในองค์การมีการดำเนินงานให้สอดคล้อง และสามารถควบคุมให้ผลการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารอาจใช้วิธีการได้หลายอย่าง เช่น การใช้หลักการบริหารตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective หรือ MBO) การใช้

เปรียบเทียบโดยหลักของ Benchmarking หรือการใช้หลักการของ Balanced Scorecard เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการควบคุมกลยุทธ์นั้น ประกอบด้วย การควบคุมกลยุทธ์ในระดับองค์การ การควบคุมกลยุทธ์ในระดับหน่วยธุรกิจ และการควบคุมในระดับหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิผล ความสำคัญของประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลถึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการหรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและความสำเร็จของงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่าดังกล่าว มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 169) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดของงานตามวัตถุประสงค์

สุทธิพงศ์ ยงค์มกล (2546, หน้า 45) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามี 12 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) เทคโนโลยีองค์กร

3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) การรับรู้ของบุคลากร 6)ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร 7) บุคลิกภาพของบุคลากร 8) การเรียนรู้ของบุคลากร 9) การจูงใจของบุคลากร 10) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 11) การกำหนดกลยุทธ์ และ 12) การปฏิบัติตามกลยุทธ์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 13 – 15) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านการผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน และประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด ทั้งด้านผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

อาคม อึ้งพวง (2551, หน้า 8) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและภาคี

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 204) ให้ความหมาย ประสิทธิผลองค์กร หมายถึงการที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

มนตรีพิศ ทรวงกิตติพิศาล (2552, หน้า 88) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติประสิทธิผลขององค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์

บุญนริศ สายสุ่ม ภูษิตา อินทรประสงค์และคณะ (2553, หน้า 258) สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์กรมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหาร เป็นการแสดงถึงว่าองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 228) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพคือสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสมบูรณ์

สุนทอน โปทิสาน (2558, หน้า 74) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์สามารถ ทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมี ประสิทธิภาพสูงนั่นเอง

ในส่วนนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวไว้หลายท่าน เช่น Steers (1985, p. 72) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กรมีความหมาย 2 ประการ ดังนี้ ประการที่ 1 เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และประการที่ 2 เป็นความสามารถขององค์กรที่จะ ดำรงอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hammen and Freeman (1977, p. 109) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

Pennings and Goodman (1977, p. 160) กล่าวว่า องค์กรจะมี ประสิทธิภาพขององค์กรสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และผลลัพธ์และขององค์กรใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์กรหรือสูงกว่า

Gibson and others (1982, p. 74) นิยาม ประสิทธิภาพว่าประสิทธิภาพเป็น เรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำ หรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Bennis (1971 cited in Dessler, 1986, pp. 68 – 69) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือขององค์กร เป็นความสามารถในการวิวัฒนาการองค์กรให้เข้า กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานงานเพื่อ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจ ขององค์กร

Gibson (1987, pp. 98 – 99) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ขององค์กร ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลและผล (Cause and Effect) และได้อธิบายถึงประสิทธิผลมี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรซึ่งโดยทั่วไป ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเจตคติ แรงจูงใจและความเครียด

2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง และสถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน และ

3) ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organization Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ และโครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม ประสิทธิภาพขององค์กรทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานในองค์กร

Northcraft and Neal (1990, p. 14) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรโดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ

Robbins, (1990, p. 87) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Seashore and Yuchtman (1967, p. 393 cited in Hall, 1991, p. 249) อธิบายว่าประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า เพื่อจะนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

Hoy and Miskel, (1991, p. 379) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงพัฒนานักเรียนให้มี

เจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและได้เสนอแนะว่าในขณะที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Achievement) 2) ความสามารถในการพัฒนาที่มีทัศนคติทางบวก (Developing Students Attitude) 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving Problem) 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Adaptation and Development)

Martin & Kettner (1996, p. 110) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง 2) ความสามารถในการ

Nahavendi & Malekzadeh (1999, p. 532) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล คือ บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม และความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Gibson (2000, p. 15) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพระดับขององค์กรว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

Harrington Emerson (2007, p. 112) ได้กล่าวถึง หลักการทำงานให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง 2) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม 5) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ (Record) เป็นหลักฐาน 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้ และ 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Schein (1973, pp 118) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์กรที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adaptation) การ

ดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าจะองค์กรจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Reid (1988, p. 5) ได้ศึกษาความเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการจัดทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Mott (1996) ได้เสนอความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ มักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ในบรรดาความคิดทั้งหลาย การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากการเรียนการสอนที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยครู และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารและปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

James (2000, pp. 55) กล่าวว่าประสิทธิผลมีปัจจัยเป็นเหตุผลที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่มีการทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์กรเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategy choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่าง ๆ (process) และวัฒนธรรม (culture) โดยที่ประสิทธิภาพขององค์กรทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรโดยขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเองนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กรตามที่องค์กรทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์กรด้วยทัศนะของ

Gibson and others (1982) นิยาม ประสิทธิภาพ ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Hoy and Miskel (1991, หน้า 379) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

Glickman (1987, pp. 622 – 624) ได้กล่าวถึง การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นองค์กรแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

Mortimore (1988, p. 9) ได้กล่าวถึง การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพว่านักเรียนจะมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้และทัศนะ

Reynolds & Creemers (1990, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพคือ เป็นองค์กรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กรโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพประสิทธิภาพมีการดำเนินการจัดขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรได้กำหนดไว้หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้และตรงตามความต้องการของสังคม

2. ความสำคัญของประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 204)

- 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
- 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ
- 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

3. องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร ไว้ดังนี้

กุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536, หน้า 167, อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, 2556, หน้า 33) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารมีความพึงพอใจในสภาพงาน พอใจรายได้ และประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมี 12 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) เทคโนโลยีองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) การรับรู้ของบุคลากร 6) ทักษะและค่านิยมของบุคลากร 7) บุคลิกของบุคลากร 8) การเรียนรู้ของบุคลากร 9) การจูงใจของบุคลากร 10) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 11) การกำหนดกลยุทธ์ และ 12) การปฏิบัติตาม

ญาณีตา บุญจิตร (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร พบว่า 1) ด้านประสิทธิผลองค์กร 2) ด้านผู้รับบริการ 3) ด้านการเงิน 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรม

อัญชนา พานิช (2550, หน้า 279) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์กรและ 6) โครงสร้างองค์กร

ชิตชนก รอดเงิน (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านความพึงพอใจและด้านการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษา

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา และ 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและในทัศนะของ เบญจพร แก้วมีศรี ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร 2) การจูงใจของผู้บริหารและ 3) อิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกในองค์กร 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การขจัดความขัดแย้ง 6) การสร้างทีมงาน 7) การจัดคนให้เข้าที่ทำงาน 8) การให้ความรู้ด้านวิทยาการและเทคโนโลยีแก่บุคลากรในองค์กร การนำความคิด ความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานมีเพิ่มมากขึ้น 9) การกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงาน 10) การประสานงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยงาน และ 11) การสร้างบรรยากาศในองค์กร

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กรไว้ดังนี้

Edmonds (1979, p. 37) ได้กล่าวถึง องค์การที่มีประสิทธิผลมีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร 2) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน 3) สภาพแวดล้อมขององค์กรที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย 4) ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง และ 5) การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

Sammons & Mortimore (1995, p. 8) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพขององค์กร มี 11 ปัจจัย คือ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 2) การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน 3) ที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง 5) มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน 6) มีความคาดหวังต่อองค์กรและนักเรียนในระดับสูง 7) มีการเสริมแรงครู 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงองค์กร 9) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 10) มีความร่วมมือระหว่างองค์กรและผู้ปกครอง และ 11) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Lunenburg & Ornstein (1996, p. 348) ได้สรุปคุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ มี 7 ประการ คือ 1) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (A safety and orderly Environment) 2) พันธกิจขององค์กรมีความชัดเจน (A clear school mission) 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ (Instructional Effective) 4) มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectation) 5) ทุ่มเทเวลาในการทำงาน (High time on task) 6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student program) และ 7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive home school relations)

Hanson (1996, p. 35) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพองค์กรมีลักษณะดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียนและ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

Senge (1996, pp. 43 - 46) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) ซึ่งเป็นไปตามวิธีการเชิงระบบ (System Approach) 2) ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่าคนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กรและจะใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ หากพวกเขามีความรอบรู้ในวิชาการต่าง ๆ สามารถรวมในการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) มีรูปแบบทางความคิด (Mental Models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำโดยเชื่อว่าการสร้างรูปแบบทางความคิดให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายในในการจะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่

และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนา รูปแบบทางความคิดอยู่เสมอ 4) การมีคุณค่าร่วม (Shared Values) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรโดยเชื่อว่าสมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยคุณค่าร่วมของสมาชิกแล้วก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้นและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่มซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้นแต่จะต้องเป็นทั้งระดับสถานศึกษาด้วย

Scribner (1996, p. 43 – 46) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล มี 4 ปัจจัย คือ 1) การสร้างสังคมที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของนักเรียน 2) การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชนใกล้เคียง 3) การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนทางด้าน การเรียนการสอน และ 4) การสร้างระบบการประเมินที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

Glickman & Ross-Grodon (2001, p. 49) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า คุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิผลหรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุง มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการปรับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในองค์กรในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม 6) เน้นที่การเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบขององค์กร 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและ 12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์กร

Holt & Hinds (2544) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความ มีประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 3 กลุ่มใหญ่ คือ 1) องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้อื่นๆ 3) องค์ประกอบ ด้านการเรียนรู้อื่นๆ

Mott (1996, p. 398) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Hoy & Miskel (1991, อ้างถึงใน สุพัตรา ทรัพย์เสถียร, 2546, หน้า 30) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรใน 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในได้อย่างดี

มาตรฐานของการประเมินการดำเนินการประเมินคุณภาพของการประเมินจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐานซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการร่วมว่า ด้วยเรื่องมาตรฐานสำหรับการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation, 1994, p. 12) ดังนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (Information) ทันเวลา (Timely) และบังเกิดผล (Influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ในภายหน้า (Intened User) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย จำนวน 8 รายการ คือ

U1 : การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

U2 : ความน่าเชื่อถือ

U3 : การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

U4 : การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน

U5 : การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

U6 : การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

U7 : รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

U8 : การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทาง การประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบ ความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสารและความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วย มาตรฐานย่อย 3 รายการ ดังนี้

F1 : วิธีดำเนินงานการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง

F2 : การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

F3 : ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินซึ่งส่งผลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิธีทางจะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตรายและจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศ การประเมินและการได้รับการปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วย มาตรฐานย่อย 8 รายการ ดังนี้

P1 : การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

P2 : การแก้ไขปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

P3 : รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

P4 : ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ

P5 : การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

P6 : การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

P7 : รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

P8 : ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมี

จรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้วยความถูกต้อง (Accuracy Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนาที่ว่าจะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมินและสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิค วิธีการดำเนินงานและการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้องประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 11 รายการ ดังนี้

- A1 : การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- A2 : การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ
- A3 : การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- A4 : การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
- A5 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง
- A6 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น
- A7 : การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และ

รายงาน

- A8 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- A9 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- A10 : การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- A11 : การรายงานมีความเป็นปรนัย

Steers (1997, p. 78) ได้กล่าวถึง เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว คือ การใช้เกณฑ์การประเมินเพียงตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จและความสามารถในการผลิต ความมั่นคง ความอยู่รอด และกำไร

Hoy and Miskel (2001, p. 301) การประเมินประสิทธิผลขององค์กร มีรูปแบบการประเมินประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) การประเมินประสิทธิผลในเชิงเป้าหมาย (Goal Model of Organization Effectiveness) เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นให้ดูที่ระดับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Degree of Goal Attainment) ซึ่งสามารถวัดได้จากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น 2) การประเมินประสิทธิผลในเชิงระบบ (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นปัจจัยป้อน (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) การพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นให้พิจารณาที่ความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและที่ต้องการ และ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Organizational Effectiveness) เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ โดยพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง การประเมินค่าหรือการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน นอกจากนี้การประเมินยังมีความสำคัญต่อการวางแผนการบริหารงาน การดำเนินการประเมินคุณภาพของการประเมินจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

4. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร กิงพร ทองใบ (2550) ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานกับประสิทธิผลขององค์กร ไว้ดังนี้ 1) ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร สไตล์การอำนวยความสะดวกและสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติงาน 2) ความสามารถในการผลิตและประสิทธิผลโดยวัดจากผลผลิต 3) พฤติกรรมในการผลิต เช่น การพัฒนาการปฏิบัติงาน การร่วมมือร่วมใจ เครื่องบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการผลิต (Productivity) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านความพึงพอใจ (Willingness) ด้านการปรับตัว (Adaptiveness) และด้านการพัฒนา (Development) ส่วนผลการปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี กลุ่มปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศองค์กร กลุ่มปัจจัยลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน กลุ่มปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ความมีประสิทธิผลของบุคคลของแต่ละกลุ่มรวมกันมุ่งมองความมีประสิทธิผลขององค์กรก็โดยพิจารณาว่าความมีประสิทธิผลขององค์กรนั้น มีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกันองค์กรนั้นก็จะมีผลการปฏิบัติและผลประกอบการของการดำเนินงานที่ดี ความมีประสิทธิผลขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กรที่ผู้นำควรที่จะประเมินผลของบุคคลและของกลุ่มโดยประเมินจากการดำเนินงานโดยพิจารณาถึงองค์ประกอบที่จะ

สามารถนำไปเปลี่ยนแปลงตัวองค์กรเองไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์กรมี 8 ประการ ที่นำมาใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร มีดังนี้

1. ความสามารถในการหำกำไร เป็นเครื่องวัดได้หลายทาง เช่น กำไรจำนวนมาก เปอร์เซนต์กำไรจากการขายทั้งหมดและจำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้ผู้ถือหุ้นในบริษัท
2. การเจริญเติบโต เป็นเครื่องวัดความแตกต่างกันได้หลายทาง เช่น กำไรเพิ่มขึ้น รายได้ เพิ่มขึ้นและการเจริญเติบโตในพื้นที่ใหม่
3. การได้มาของทรัพยากร ความสามารถขององค์กรในการได้ทรัพยากรมาซึ่งได้มาจากการกระทำหน้าที่ทรัพยากรได้จากทุน คนหรือความคิดใหม่
4. ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของผู้ผลิต ผู้บริโภค คู่แข่งขันและคนงานขององค์กร
5. นวัตกรรม ความสามารถขององค์กรในการปรับปรุงรูปแบบของผลผลิตใหม่ รูปแบบบริการใหม่ เทคโนโลยีใหม่และระบบการจัดการใหม่
6. ผลผลิต ประสิทธิภาพขององค์กรในการสร้างผลิตภัณฑ์สินค้าและการให้บริการมีคุณภาพสูง ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่ำ
7. ความพอใจของผู้บริโภค/ ลูกค้า ความพอใจของผู้บริโภคหรือลูกค้ากับผลผลิตหรือการที่ถูกจัดการโดยองค์กร
8. ความพอใจของลูกจ้าง/ ความไว้วางใจเป็นความพอใจและความไว้วางใจในองค์กรระหว่างสมาชิกด้วยกัน

Katz (1966, p. 123) องค์กรจะสามารถมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ

- 1) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ
- 2) องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในองค์กร คือ การคาดคะเนทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคนฝ่ายบริหารต้องแน่ใจได้ว่าพนักงานทุกคนจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ และ
- 3) องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติใน ขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด

(Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้างความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Arnold & Feldman (1986, p. 53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การเจริญเติบโตขององค์กร (growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์ หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น 2) การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (resource acquisition) เป็นความสามารถขององค์กรในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์กร ได้แก่ คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น 3) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ขององค์กรภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของ ผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 4) นวัตกรรม (innovation) คือ ความสามารถขององค์กรในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่และการใช้เทคโนโลยีใหม่หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น 5) ผลผลิตการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ 6) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/client satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงานหรือสมาชิกที่มีต่อองค์กรและ หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ ระดับ บุคคล ระดับจัดการและระดับองค์กร โดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรในระดับองค์กร 4 แนวทาง คือ (Eddy, 1981, p. 59)

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Goal-attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กร สามารถวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์กรนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์กรมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์กรมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ว่า องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไร อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรก็เป็นเรื่องที่ยากได้ยาก องค์กรหลาย ๆ องค์กรมีเป้าหมายหลายอย่างซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควรและที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือก

ว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้นแม้ว่า องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้แต่องค์กรอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมายผิดหรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์กร

2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System Approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์กร ดังนั้นจึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์กรมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดนี้จะคำนึงถึงความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอุดหนุนขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจะเห็นได้ว่าแนวทางการประเมินผลแบบนี้มี ข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กรและสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร หากเป้าหมายขององค์กรมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้นยังทำให้ให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์กร

3. วัดจากความสามารถขององค์กรในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์กร (Strategic Constituencies Approach) องค์กรที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์กรที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดี ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่าใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์กร และการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กร (Competing-Values Approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่า

เป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ฝ่ายผลิตและฝ่ายสนับสนุนต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กรเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร (Competing-Value Approach) นี่เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์กรใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์กรว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์กรและการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

Edgar (1970, p.118) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า เกณฑ์การวัดที่ต่างกันและได้แนวทางในและการศึกษาเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็น 4 แนวทาง คือ 1) แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์กรมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2) แนวทางเชิงระบบ (The Systems Approach) วัดประสิทธิผลขององค์กรตาม แนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษาในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้วยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย 3) แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (The Strategic-Constituencies Approach) กล่าวถึง การที่องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์กร ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษา ทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์กร 4) แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The Competing-Values Approach) กล่าวถึง เป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรมาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์กรและปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์กร

และปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์กร (Determinants of Organization Structure) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) การจัดรูปแบบองค์กร (Organization Design) และการบริหารจัดการ (Applications) เป็นต้น

Campbell (1997, pp. 15 – 17) ได้กล่าวถึง รูปแบบการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร มีหลัก 4 ประการ ดังนี้ 1) การปรับตัว (Adaptation : A) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ภายในองค์กรให้สนองต่อสถานการณ์ใหม่ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment: G) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหา ทรัพยากร และประสิทธิภาพ 3) การบูรณาการ (Integration: I) หมายถึง การประสาน ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติการกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การสื่อ ความหมายและความขัดแย้ง และ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency: L) การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบทางด้านวัฒนธรรม องค์กรและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความภักดี ความสนใจของคนส่วนใหญ่ แรงจูงใจและเอกลักษณ์

Campbell and others (1977, pp. 132 – 135) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความมีประสิทธิภาพโดยรวม 2) คุณภาพ 3) ผลผลิต 4) ความพร้อม 5) ประสิทธิภาพ 6) ผลกำไร 7) การเติบโต 8) การใช้ประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม 9) ความมั่นคง 10) การเปลี่ยนงานหรือคงอยู่ต่อ 11) การขาดงาน 12) อุบัติเหตุ 13) ขวัญ 14) การจูงใจ 15) ความพึงพอใจ 16) ความเห็นที่พ้องกันใน เป้าหมาย 17) ความขัดแย้ง ความสามัคคี 18) ความยืดหยุ่น ปรับตัวและ 19) การประเมิน โดยสภาพแวดล้อมภายนอก

Gibson (1979, p. 55) ได้เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการและวัฒนธรรม

Milton (1981, pp. 11 – 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหาร องค์กรที่มีประสิทธิภาพ 3 ประเภท คือ 1) ลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ

เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติ ความต้องการ ทักษะความชำนาญ 2) ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ข้อมูล ย้อนกลับ รางวัล ความชัดเจนของบทบาท 3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศองค์กร Brown (2000, p. 6403) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติผลผลิต 2) มิติการรับรู้ 3) มิติเกี่ยวกับองค์กร 3) มิติงบประมาณ และ 4) มิติภาวะผู้นำ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์ อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 206 – 208)

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน ความสามารถ ความคาดหวัง ความต้องการและพลังงานและปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Nonhuman) ได้แก่ เงินทุนเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ เทคนิควิธีการและที่ดิน
2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ 1) การจัดองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้าง การจัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์ 2) การจัดระบบการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการจัดระบบสนับสนุนและ 3) การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้การวางแผน โครงการวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิภาพ
3. องค์ประกอบด้านผลผลิต หมายถึง 1) สินค้าและบริการ 2) ความสามารถขององค์กร 3) ระดับการเพิ่มผลผลิต 4) นวัตกรรม 5) การเติบโตและพัฒนาการขององค์กร ได้แก่ การขยายอาคารสถานที่ การขยายบุคลากร การใช้เทคโนโลยี 6) ภาพลักษณ์ขององค์กร 7) ความมุ่งมั่นขององค์กร 8) แรงจูงใจขององค์กรและ 9) ความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้า ในขณะที่ Steers (2005, p. 8) ได้ระบุถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

3.1 ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics)

ประกอบด้วย โครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology) โดยเฉพาะที่สำคัญ คือ โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดในองค์กร ได้แก่ สายงาน การบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ความเป็นทางการ

(Formalization) ้วยการบังคับบัญชา (Span of Control) ขนาดขององค์กร (Organization Size) และขนาดเทคโนโลยี ประกอบด้วย การปฏิบัติการ (Operations) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และความรู้ (Knowledge)

3.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะมีความซับซ้อนและความไม่แน่นอนของสภาพการณ์ ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองครอบคลุมอยู่ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะ ประกอบไปด้วยการมุ่งสู่ความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การให้รางวัลกับการ ลงโทษ ความมั่นคงและความเสถียร การเปิดกว้างกับการปกปิด รวมถึงบรรยากาศและ วัฒนธรรมในองค์กร

3.3 ลักษณะของบุคคลในองค์กร (Employee Characteristics) ประกอบด้วย ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Attachment) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ในเรื่องของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นเรื่องของการ ดึงดูดใจคนใหม่ที่มาทำงาน การสามารถรักษาคนเดิมไว้ให้มีความผูกพันต่อองค์กรในส่วน ของการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแรงจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการและความสามารถ ต่าง ๆ และบทบาทที่ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กร ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหาร จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงาน บุคคลหรือผลักดันให้เขาเหล่านั้น เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้

3.4 ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ส่วนนี้จะประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหา และใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงานที่เชื่อต่อการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการปรับตัวขององค์กรที่ได้รับผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนวัตกรรม ขององค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบด้านกระบวนการ องค์ประกอบด้านผลผลิต

และปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิต่อประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ องค์กร สภาพแวดล้อม บุคคลในองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร

ได้มีผู้ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

ธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 161) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพองค์กรโดยมีสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานและการมุ่งเน้นผลงาน มีองค์ประกอบ 1) ด้านการวัดและประเมินผล 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านเทคโนโลยี 5) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร 6) ด้านบรรยากาศขององค์กร 7) ด้านวิชาการและการมีส่วนร่วมต่อชุมชน 8) ด้านการทำงานเป็นทีม 9) ด้านการให้บริการ 10) ด้านการบริหารทั่วไปและ 11) ด้านงานวิชาการ

กิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจ ภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในงานและระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ 2) ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารและทางด้านของการเลื่อนตำแหน่งงานและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการและด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์และด้านเวลาการผลิต

ทองดี ไชยโพธิ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ของกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา พบว่า โรงพิมพ์ของกมลมีระดับประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนโรงพิมพ์คุรุสภามีระดับประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการ

ปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณผลผลิต ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้าของโรงพิมพ์ทองกมล มีระดับประสิทธิผลของโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่โรงพิมพ์ครุสภาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัย ส่วนบุคคลพบว่า โรงพิมพ์ทองกมลมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากกว่าโรงพิมพ์ครุสภา ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านนโยบายและวิธีการจัดการและด้านสภาพแวดล้อม พบว่า โรงพิมพ์ครุสภามีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบต่อมากกว่าโรงพิมพ์ทองกมล ส่วนด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรมีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบต่อเท่ากัน ทั้งสองโรงพิมพ์มีประเด็นที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ ด้านคุณภาพงานสิ่งพิมพ์ที่ทํานั้น

อนุรักษ์ อุปพงษ์ (2555, หน้า 84) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การหรือองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์การในการทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงความสามารถในการปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตโดยในระยะสั้นอาจประเมินการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของคนในองค์กร ประเมินการปรับตัว และการพัฒนาในระยะกลางและในระยะยาว ประเมินได้จากความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ

ภาคภูมิ นันทปรีชา (2555, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) มีการจัดทำตัวชี้วัด 2 ลักษณะ คือ 1) ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กร และ 2) ตัวชี้วัดที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) จัดทำเพื่อวัดผลการดำเนินงานในระดับส่วนงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการจัดทำแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปีขององค์กร 2) การจัดทำตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. และ 3) การจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนงาน ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ นโยบายของผู้บริหารองค์กร ด้านการจัดการข้อมูล ความสัมพันธ์ภายในส่วนงาน การสื่อสารภายในส่วนงาน การติดตามประเมินผล การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยใช้ตัวชี้วัดตามแนวคิดของ Balanced

Scorecard ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ความไม่เข้าใจและความวิตกกังวลของบุคลากร ความซับซ้อนของการจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนงาน การตั้งตัวชี้วัดส่วนงาน ระยะเวลาในการจัดทำ ความศรัทธาของบุคลากรต่อหัวหน้า การกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. และ ความรู้สึกของบุคลากร โดยปัจจัยต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยใช้ตัวชี้วัดตามแนวคิดของ Balanced Scorecard

พระจอม จารุวณโณ (หงษ์ทอง) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีเพียงด้านการติดตามผลที่อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านสถานที่ให้บริการ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการวางแผน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ไม่แตกต่างกันและ 3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง พบว่า ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจนที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นนโยบายต่าง ๆ ถูกกำหนดจากบนลงล่างซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหาความยากจน รวมทั้งประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่มีความจริงจังในการแก้ปัญหาความยากจนให้กับประชาชน และงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่องค์กรบริหารส่วนตำบลได้จัดกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนขึ้น

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 29 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และอายุงานที่ทำในองค์กร 3 – 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่ต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกันการทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย ($Beta = 0.170$) และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล ($Beta = 0.330$) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทวิศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญและคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา พบว่า องค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 4) ด้านผลสัมฤทธิ์การให้บริการ และ 5) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

สมใจ คันทะเสน (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อควมมีประสิทธิผลของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลของการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป 2) ด้านการให้บริการ 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน 5) ด้านบรรยากาศขององค์กร 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 7) ด้านเทคโนโลยี ตัวบ่งชี้และกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ และ 2) ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อควมมีประสิทธิผลของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความไปได้ พบว่า ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บริการ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านเทคโนโลยี พบว่า

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการพิจารณาพิจารณาในความ เป็นประโยชน์และความถูกต้องในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการ วัดและประเมินผล ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของ ชุมชนและด้านบรรยากาศขององค์กรมีความเป็นประโยชน์ ความถูกต้องอยู่ในระดับมาก และด้านการให้บริการ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านเทคโนโลยีมีความเป็นประโยชน์ ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนมาตรการสู่ความสำเร็จ ด้านเทคโนโลยี ด้านการ ให้บริการและด้านการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการภายใน 1 ปี ส่วนด้านการบริหาร จัดการทั่วไป ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อ ตอบสนองความต้องการของชุมชนและด้านบรรยากาศขององค์กรควรดำเนินการภายใน 3 - 5 ปี

แนวคิดเกี่ยวกับวิจัยเชิงนโยบาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิจัยเชิงนโยบาย ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยเชิงนโยบาย หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงนโยบาย แหล่งข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงนโยบาย กระบวนการจัดทำกรวิจัยเชิงนโยบายและประโยชน์ของการ วิจัยเชิงนโยบาย ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยเชิงนโยบาย

“นโยบาย” คือแนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างกว้าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติรูปแบบของนโยบายก็คือ ข้อความที่ใช้เป็นเครื่องชี้้นำสำหรับการบริหารงาน ต่าง ๆ นอกจากนั้น ดังนั้นนโยบายจึงเป็นสิ่งที่กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) และสิ่งที่ จะทำต่อไปเพื่อให้ให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จ องค์ประกอบสำคัญของนโยบาย คือ มีเป้าหมายที่จะกระทำ มีการกำหนดแนวทางและกฎเกณฑ์ วิธีการ กลยุทธ์หรือกลวิธีที่ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลงานภายในเวลาที่กำหนด การกำหนดนโยบายจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและนักนโยบาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้นำ หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเมื่อมีการนำผลจากการวิจัยมาใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจด้าน นโยบายมากขึ้น การวิจัยเชิงนโยบายจึงมีความแพร่หลายและนิยมจัดทำมากขึ้นในปัจจุบัน

การวิจัยเชิงนโยบายมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่โดยทั่วไป ยอมรับกันว่า การวิจัยเชิงนโยบาย หมายถึง กระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ (Recommendations)

ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในระดับนโยบาย ที่ผู้วิจัยจะสื่อสารแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ (Decision-Makers) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบาย กลยุทธ์หรือโครงการต่าง ๆ ต่อไป

โซยา ภาวะบุตร (2549, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่านโยบาย คือ ข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของผู้บริหารและของหน่วยงาน

สุคนธา คงศีล และสุขุม เจียมตน (2550, หน้า 60) จากนิยามต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การวิจัยเชิงนโยบาย มิใช่แต่เฉพาะการศึกษาสภาพปัจจุบันที่เป็นก่อนการใช้นโยบายหรือหลังการใช้นโยบายเท่านั้น เพราะสิ่งสำคัญของการวิจัยเชิงนโยบายก็คือ ผู้วิจัยจะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Action-Oriented Recommendations) อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติแก่ผู้ใช้ผลการวิจัยด้วย เพราะผู้ใช้ผลการวิจัยจะนำมาใช้ในการตัดสินใจต่อไปว่า จะผลักดันหรือขับเคลื่อนนโยบาย ปรับปรุงหรือล้มเลิกเสีย สำหรับคำว่าผู้ใช้ผลการวิจัยในที่นี้ เช่น ผู้สร้างนโยบาย (Policy-Makers) รัฐบาลหรือภาครัฐ (Government) องค์กรในสังคม (Community Organizations) หรืออาจจะเป็นหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้รับผลจากการใช้นโยบาย เป็นต้น

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2553, บทความ) ได้ให้ความหมายของนโยบายว่า เป็นการวิจัยที่มุ่งกำหนดแนวทางการดำเนินการของแต่ละสถาบันหรือหน่วยงานจากปัจจุบันไปสู่อนาคต เพื่อมุ่งหวังให้การตัดสินใจในการดำเนินการดังกล่าวมีความถูกต้อง เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

สุนทอน โททิสาน (2558, หน้า 117) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงนโยบายเป็นแนวทางที่ส่งผลให้ไปสู่การสร้างนโยบายที่ดี และสามารถดำเนินการให้บรรลุผล แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยเชิงนโยบายไม่ใช่ยาครอบจักรวาลที่จะรักษาโรคในการแก้ไขปัญหาของสังคม ผู้วิจัยต้องเข้าใจหลายอย่างมากมายให้ดี และแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่า ตลอดจนถึงกลไกเชิงนโยบายให้ดี มิฉะนั้นอาจไม่สามารถนำเสนอผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายได้อย่างคาดหวัง

สมใจ คันทะเสน (2559, หน้า 118) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงนโยบายเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าเพื่อประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ต้องมีความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างมาก โดยคาดหวังจะจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดีด้วย

Haimann & Scott, (1994, p. 65) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย คือ ขอบเขต เหตุผลที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ

Greenwood (1995, p. 222) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย คือ การตัดสินใจ ขั้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Dukeshire & Thurlow (2002, pp. 3 – 4) นอกจากนี้ยังมีผู้กำหนด ความหมายของการวิจัยนโยบายจากบทบาทด้วย กล่าวคือ การวิจัยเชิงนโยบาย หมายถึง การวิจัยที่มีบทบาทหลักในการ 1) วิเคราะห์ตัวนโยบาย 2) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตาม นโยบาย และ 3) วิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย

Pfiffner (2005, p. 3) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย หมายถึง หลักเกณฑ์ และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ (Stability) มีความ สอดคล้องกัน (Consistency) มีมาตรฐานหรือเอกรูปเดียวกัน (Uniformity) และมีความ ต่อเนื่องกัน (Continuity)

จากการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง วิธีการที่ ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใด เรื่องหนึ่งได้อย่างเหมาะสม

2. หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงนโยบาย

การวิจัยเชิงนโยบาย มีหลักการสำคัญ ดังนี้

อรุณพ จินะวัฒน์ (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของ การวิจัยเชิงนโยบาย ไว้ดังนี้ 1) การวิจัยเชิงนโยบายเริ่มต้นจากปัญหาทางสังคมแล้ว เปลี่ยนไปเป็นปัญหาของการวิจัยต้องอาศัยความเข้าใจในขอบเขตของนโยบายและความ ชำนาญในระเบียบวิธีวิจัย ก่อให้เกิดความรู้ในเรื่องนั้น ๆ และเหตุผลของการวิจัยจะนำไปสู่ การกำหนดนโยบายในที่สุด 2) การวิจัยเชิงนโยบายศึกษาได้ใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษา ตัวนโยบาย ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติและการศึกษาผลของนโยบาย 3) การศึกษา เกี่ยวกับนโยบายจะสนใจในประเด็น ต่อไปนี้ 1) นโยบายเกิดขึ้นได้อย่างไร และทำไมจึงมี นโยบาย 2) ผลของนโยบายยาวนานแค่ไหน 3) เคยมีการปรับนโยบายหรือไม่ มีการปรับ เมื่อไร และทำไมจึงปรับ 4) มีทัศนคติในปัจจุบันที่มีต่อนโยบาย 5) การเปรียบเทียบนโยบาย ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และ 6) ข้อดีและข้อเสียของนโยบาย 4) การวิจัยเชิงนโยบาย จะต้องพิจารณาด้วยว่านโยบายไม่ใช่สิ่งที่ถูกสร้างขึ้นทันทีทันใด แต่เกิดจากวิวัฒนาการ

ของการสั่งสม ดังนั้นจึงมีลักษณะของกระบวนการที่ต่อเนื่องและทำให้ต้องอาศัยคณะวิจัยจากสาขาวิชา ทำให้การทำงานยากขึ้น และ 5) การวิจัยเชิงนโยบาย มักจะสนใจตัวแปรที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจจะสามารถควบคุมได้บ้าง และเป็นการวิจัยที่ตอบสนองของความต้องการของผู้ใช้โดยตรงการวิเคราะห์และการวิจัยนโยบาย เป็นแนวทางและระเบียบวิธีการในการสร้างและระบุทางเลือก แนวทางการปฏิบัติอันเหมาะสมให้กับนโยบายใด ๆ ที่มีความสลับซับซ้อนหรือเป็นวิธีการในการพิสูจน์ เพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการกำหนดนโยบาย

Yehezkel Dror (1971, p. 3) ได้เสนอแนวคิดในการวิเคราะห์วิจัยนโยบาย ดังนี้ 1) การสำรวจค่านิยม (Value Exploration) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยรวมถึงข้อโต้แย้ง (Issues) ต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ สนใจหรือละเลยไม่สนใจ 2) การกำหนดสมมติฐานในเชิงปฏิบัติ (Operation Code Assumptions) หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม การคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ของสังคมภายใต้สมมติฐานหลายชนิดได้อย่างถูกต้องล่วงหน้า ย่อมจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีกว่าและถูกต้องกว่า 3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง (Political Feasibility) หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลทางการเมืองที่จะช่วยสนับสนุนให้นโยบายได้รับการยอมรับ สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยสมเหตุสมผลและ 4) ขอบข่ายการวิเคราะห์นโยบาย (Policy Analysis network) หมายถึง การกระจายนโยบายออกเป็นโครงการย่อย แล้ววิเคราะห์แต่ละโครงการย่อยเหล่านั้นโดยอาศัยเครื่องช่วยต่าง ๆ เช่น ทัศนวิสัย แผนภาพ แผนที่ ซึ่งการกำหนดขอบข่ายจะช่วยให้การวิเคราะห์นโยบายเป็นไปอย่างมีเหตุมีผลและได้ทางเลือกที่ดีอันจะทำให้โครงสร้างของนโยบายมีความแน่นอนและชัดเจนยิ่งขึ้น

James (1976, pp. 99 – 109) ได้จำแนกกระบวนการวิเคราะห์วิจัยนโยบายออกเป็น 9 ขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดีมีคุณภาพ มีดังนี้ 1) ให้คำจำกัดความหรืออธิบายถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น 2) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการแน่นอนของปัญหาเหล่านั้น 3) วิเคราะห์นโยบายที่จะกำหนดขึ้นโดยพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายและคุณประโยชน์ที่ได้รับในอนาคต 4) ทำการทดลองและจัดทำโครงการตัวอย่างขึ้นเพื่อหาความเที่ยงตรงของโครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์อันแท้จริงที่จะเกิดขึ้น 5) ประเมินทางเลือกที่จะต้องใช้ในการกำหนดนโยบาย 6) ร่างเป็นนโยบายโดยให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม 7) กำหนดแนวทางในการบริหารโครงการของนโยบายที่ได้ร่างไว้ 8) กำหนดวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการประเมินนโยบาย และ 9) ปรับปรุงนโยบายโดยอาศัยผลที่ได้รับจากการประเมินนโยบายนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์วิจัยเชิงนโยบาย คือ กระบวนการในการค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดที่เหมาะสมไว้เพื่อการกำหนดนโยบายกันจะนำไปสู่ การตัดสินใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

3. แหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงนโยบาย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มีความสำคัญมากสำหรับ นักวิจัยเชิงนโยบาย ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นการวิจัยขนาดใหญ่ที่อาจจะต้องใช้แหล่งข้อมูล จำนวนมาก หรือค่อนข้างจะอยู่ในกระแสหรือแนวโน้ม ซึ่งจะต้องเป็นปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ แหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงนโยบายจึงมีหลากหลาย อาทิเช่น (สุคนธา คงศีล และสุขุม เจียมตน, 2550)

3.1 สื่อ (Media)

การวิจัยเชิงนโยบาย ผู้วิจัยสามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สื่อสารมวลชนต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง รายการโทรทัศน์ เพราะโดยส่วนใหญ่สื่อสารมวลชนเหล่านี้ มีบทบาทสำคัญที่จะกำหนด คั่นคว้าหรือเสนอประเด็นต่าง ๆ ในสังคมที่คนส่วนใหญ่ควรจะมาพิจารณาหรือให้ความสำคัญ ตัวอย่างเช่น การเสนอ เกี่ยวกับการอ่านของคนไทย การเสนอประเด็นเกี่ยวกับการเหลื่อมล้ำในการ รักษาพยาบาล เป็นต้น การเสนอประเด็นเหล่านี้จะทำให้เกิดกระแสสังคมที่นักนโยบายและ ผู้มีอำนาจต้องให้ความสนใจ และนำข้อมูลจากการนำเสนอมาใช้กำหนดนโยบายหรือการ ปฏิบัติงานได้ ตัวอย่าง เช่น การนำเสนอข่าวการค้นพบซากทารกที่วัดแห่งหนึ่ง ทำให้ กระทรวงสาธารณสุขต้องสร้างนโยบายเรื่องของการผลักดันกฎหมายเรื่องทำแท้ง และทำ ให้เกิดกระแสเรื่องของการกำหนดบทบัญญัติเพื่อลงโทษผู้ชายที่ทำให้หญิงเกิดการตั้งครรภ์ และต้องไปทำแท้ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจและสร้างนโยบายในที่นี้มาจากการ นำเสนอข้อมูลของสื่อสารมวลชน

3.2 สถิติของหน่วยงานรัฐ (Official Statistics)

โดยทั่วไปหน่วยงานภาครัฐจะเก็บข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ ไว้อยู่แล้ว นักนโยบายจะต้องไปศึกษาข้อมูลจากฐานข้อมูลที่รวบรวมไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนด นโยบายและโครงการของภาครัฐ นโยบาย “เมาไม่ขับ” ก็มาจากข้อมูลสาเหตุเกี่ยวกับการ ได้รับอุบัติเหตุของประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลสถิติชี้ให้เห็นว่า อุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก การที่ผู้ขับขีพาทะเลี่มสุราจนเมาและไม่สามารถควบคุมพาหนะได้ นอกจากนี้จากสถิติ เกี่ยวกับการเสียชีวิตในช่วงเทศกาลสงกรานต์ในหลายปีที่ผ่านมา ได้เกิดการบูรณาการ

ระหว่างกระทรวงมหาดไทย กระทรวงคมนาคม และกระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมมือกันผลักดันนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดอัตราผู้เสียชีวิต เป็นต้น

3.3 โพล (Polls)

โพลเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของสังคม ในประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่สำคัญหรือเป็นที่สนใจ ณ ขณะนั้นหน่วยงานภาครัฐมักจะใช้สำนักโพลหรือนักเก็บข้อมูล ในการที่จะพิจารณาความคิดเห็นของประชากรโดยทั่วไปอย่างฉับพลันทันที หลังจากที่มิประเด็นใดประเด็นหนึ่งเสนอขึ้นในสังคม แนวคิดเกี่ยวกับการทำโพลหรือการสอบถามความคิดเห็นของประชาชนนั้น อาจจะมีการยกระดับเป็นการออกเสียงประชามติ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการใช้กับเรื่องราวที่เป็นประเด็นขนาดใหญ่ เช่น การทำประชามติเกี่ยวกับการจัดสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ หรือการจัดสร้างเขื่อน เนื่องจากประเด็นเหล่านี้มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อวงกว้าง การทำโพลจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ของสังคม

3.4 ชุมชนวิชาการ (Academic Community)

การวิจัยเชิงนโยบายอาจจะได้ข้อมูลการวิจัยจากผลงานการวิจัยในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องทำเป็นปกติอยู่แล้ว ผลงานวิจัยของนักวิชาการซึ่งอยู่ในชุมชนวิชาการมีคุณค่าอย่างมากต่อนักนโยบาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย ซึ่งจะเป็นการนำผลการวิจัยซึ่งเดิมเคยอยู่ในที่ที่ไม่เผยแพร่กันออกมาสู่สังคมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บางมหาวิทยาลัยได้ก่อตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทำวิจัยและเสนอนโยบายอยู่แล้ว เช่น สถาบันวิจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้ศาสตร์หรือความรู้ด้านต่าง ๆ พัฒนาขึ้นมาก ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักวิจัยเชิงนโยบาย ตัวอย่างเช่นในประเทศแคนาดา ได้มีการก่อตั้งศูนย์วิจัยด้านการสนับสนุนสุขภาพแห่งแอตแลนติก (Atlantic Health Promotion Research Centre) โดยมีพันธกิจสำคัญเพื่อที่จะผลิตงานวิจัยและพัฒนาแนวทางการสนับสนุนสุขภาพ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดทำและกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและสาธารณสุขของประเทศแคนาดา เป็นต้น

3.5 ความรู้หรือภูมิปัญญาดั้งเดิม (Traditional Knowledge)

ข้อมูลที่นักวิจัยเชิงนโยบายได้รับมาในบางกรณี อาจจะมีใช้ข้อมูลที่ได้จากประชากรในกลุ่มอื่น ๆ หรือเป็นข้อมูลจากภาคสาธารณะก็ได้ แต่เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นภายในชุมชนหรือในกลุ่มประชากรเฉพาะ คำว่าความรู้หรือภูมิปัญญาดั้งเดิม หมายถึง

ความรู้ที่ชุมชนต่าง ๆ คิดค้นขึ้น จากความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ชีวิตและสภาพท้องถิ่น ที่ตนเองอาศัยอยู่ โดยมีการส่งผ่านจากประชากรรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ความรู้ที่เกิดขึ้น ภายในท้องถิ่นเช่นนี้จึงมีความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ และนักวิจัยด้านนโยบาย สามารถที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายได้ ตัวอย่างเช่น ในบางท้องถิ่นมีการรักษาโรคโดยใช้สมุนไพรหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้จากธรรมชาติ ด้วยเหตุนี้ นักนโยบายสามารถจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพในท้องถิ่น ได้ด้วยการ สนับสนุนหรือจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการผลิตและใช้ยาสมุนไพร ตลอดจนการต่อยอด การพัฒนายาสมุนไพรเหล่านี้ให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับหรือจดสิทธิบัตรได้ เป็นต้น

4. กระบวนการจัดทำกรวิจัยเชิงนโยบาย

การจัดทำการวิจัยเชิงนโยบายนั้น คอนข้างมีรูปแบบในการจัดทำที่ หลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปขั้นตอนของกระบวนการจัดทำได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (สุคนธา คงศีล และสุชุม เจียมตน, 2550 หน้า 62) 1) การระบุปัญหา เป็นการศึกษาว่าใน ขณะนี้ ประชาชนประสบปัญหาที่มีความเดือดร้อนเรื่องอะไร การระบุปัญหาอาจทำได้โดย การศึกษาภาคสนามหรือการลงพื้นที่เพื่อดูว่าประชาชนเดือดร้อนเรื่องอะไรบ้าง หรือมี ประเด็นใดที่สังคมต้องการพัฒนาอีกบ้าง ซึ่งนักวิจัยจะต้องพิจารณาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ สื่อมวลชน หรือผลการวิจัยจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้น 2) การกำหนดเป็นวาระสำหรับการตัดสินใจ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนหรือ ประเด็นต่าง ๆ ในสังคมนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก หากปัญหาหนึ่งได้รับการแก้ไขปัญหาหนึ่ง ก็อาจจะเกิดขึ้นตามมา นักวิจัยจึงต้องถ่วงถ่วงหรือบางครั้งอาจจะต้องเลือกปัญหาเพื่อ ศึกษา แต่เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นคำสั่งของความต่องานเฉพาะของเจ้าของทุน วิจัย ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยจำเป็นจะต้องกำหนดปัญหาให้ชัดเจน ตรงกับความต่องานของ หน่วยงานผู้ใช้ผลการวิจัย ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดโจทย์วิจัย สำหรับค้นหาคำตอบให้ถูกต้อง 3) การกำหนดข้อเสนอแนะนโยบาย เมื่อปัญหาได้รับการ ยอมรับจากผู้วิจัยหรือจากผู้ที่ผู้ใช้ผลการวิจัยก็จะถูกนำมาพิจารณาว่ามีแนวทางแก้ไข ปัญหาได้กี่แนวทางซึ่งเรียกว่าข้อเสนอหรือทางเลือกนโยบายที่มีอยู่หลายทางเลือก โดย หลักการแล้วจะต้องวิเคราะห์แต่ละทางเลือกว่ามีประโยชน์อย่างไร 4) การอนุมัตินโยบาย ทางเลือก/ข้อเสนอแนะนโยบายที่ให้ประโยชน์สูงสุดจะถูกอนุมัติออกมาเป็นนโยบาย 5) การ ดำเนินนโยบาย นโยบายที่ได้รับการอนุมัติจะถูกนำไปปฏิบัติ มีส่วนราชการและข้าราชการ

ประจำเป็นผู้รับผิดชอบ และ 6) การประเมินผลนโยบาย เมื่อดำเนินนโยบายแล้วเสร็จต้องประเมินผลนโยบายเพื่อจะรับทราบว่าการดำเนินนโยบายดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจต่อไปว่านโยบายนั้น ๆ ควรได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร หรือควรยุติ แล้วกำหนดนโยบายอื่นออกมาทดแทน

ดังนั้นการวิจัยเชิงนโยบายจะเริ่มจากการสำรวจข้อมูลทุติยภูมิมาก่อนเพื่อพิจารณาว่าได้ข้อมูลที่ครบหรือเพียงพอต่อการทำวิจัยหรือไม่ ถ้ายังไม่เพียงพอจะต้องเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสำรวจ ลงพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งก็เป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ Dukeshire และ Thurlow (2002, pp. 11 - 12) ได้กล่าวถึง บทบาทของการวิจัยเชิงนโยบายที่ได้เข้าไปในกระบวนการต่าง ๆ ของการขับเคลื่อนนโยบายสรุปได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงนโยบายช่วยในการระบุปัญหาและระบุประเด็นสำคัญ (Recognizing Problems and Identifying Issues) ซึ่งการวิจัยสามารถที่จะทำให้เห็นประเด็นอันเป็นปัญหาที่ควรจะได้รับปรับปรุงหรือแก้ไข โดยทั่วไปข้อมูลที่จะนำมาใช้มักถูกนำเสนอโดยองค์กรภายนอกชุมชนที่ประสบปัญหา เช่น จากสื่อ ผู้แทนของภาครัฐ การศึกษาของนักวิชาการและโพล เป็นต้น ซึ่งนักวิจัยและนักนโยบายจะต้องร่วมกันพิจารณาเลือกประเด็นปัญหาที่เห็นว่ามีคามจำเป็นเร่งด่วน และเห็นว่าจะต้องมีการดำเนินนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหา

2. การวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยสร้างความเข้าใจประเด็นสำคัญให้เกิดความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น เมื่อนักนโยบายหรือผู้บริหารได้เลือกประเด็นปัญหาที่เห็นว่ามีสำคัญและจำเป็นจะต้องดำเนินนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขแล้ว นักนโยบายจะต้องทำความเข้าใจปัญหาให้ชัดเจนขึ้น ด้วยการใช่วิธีการวิจัยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้น เพื่อให้สามารถอธิบายปัญหานั้นในมิติที่ลุ่มลึกขึ้น

3. การวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยสนับสนุนและเลือกแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด (Supporting a selected plan of action) เมื่อได้มีการระบุประเด็นปัญหาและตัดสินใจที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือตัดสินใจแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ในการแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ จะต้องมีการวางแผนสำหรับปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อที่กำหนดยุทธศาสตร์เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งในการเลือกหรือกำหนดแผนนั้น สามารถใช้การวิจัยเข้ามามีบทบาทได้ โดยผู้บริหารหรือนักนโยบายจะนำผลการวิจัยมาประกอบเพื่อพิจารณา

คัดเลือกวิถี และนำเสนอเป็นโครงร่างของแผนปฏิบัติการหรือแผนงาน ซึ่งจะช่วยให้แผนงานนั้นได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากสังคมมากยิ่งขึ้น ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มโอกาสที่แผนงานนั้นจะได้รับการคัดเลือกให้นำไปปฏิบัติจริง

4. การวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยควบคุมกระบวนการและประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบาย (Monitoring process and evaluating impact) นักวิจัยเชิงนโยบายจะเข้ามามีบทบาทในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำแผนปฏิบัติการหรือแผนงานไปใช้การวิจัยอาจจะดำเนินการในลักษณะการเก็บข้อมูลจากผู้ได้รับผลจากนโยบายหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย เช่น สิ่งใดที่มีประสิทธิภาพหรือสิ่งใดที่เป็นประโยชน์หรือไม่เกิดประโยชน์ หรืออาจจะทำให้เกิดโทษจากการดำเนินนโยบายนั้น โดยหากมีการวิจัยต่อไป ก็อาจจะทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายประสบปัญหาหรือมีอุปสรรค การวิจัยเพื่อตรวจสอบและประเมินนโยบายนั้น จะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจปรับปรุงนโยบาย แก้ไขหรือยุตินโยบาย หากพบว่า นโยบายดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลดังที่กำหนดไว้

การวิจัยเชิงนโยบาย นักวิจัยอาจจะมีบทบาททรงในการนำผลวิจัยไปใช้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นโอกาสที่จะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายในวงกว้างย่อมมีอยู่มาก ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยจะต้องศึกษาข้อมูลที่ปรากฏตามข้อเท็จจริง สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้ทำวิจัย และเสนอข้อเสนอแนะในลักษณะที่สามารถปฏิบัติได้จริง ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยเชิงนโยบายจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้สิ่งที่ศึกษาวิจัยเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

Dluhy & Lind (1967, pp. 82 – 89) และประชุม รอดประเสริฐ (2539, หน้า 46 – 58) ได้จำแนก กระบวนการในการกำหนดนโยบายออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดที่ควรแก่การพิจารณา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยและการวิเคราะห์นโยบาย (Policy research and analysis) ซึ่งการกำหนดนโยบายไม่ว่าจะเป็นการกำหนดโดยบุคคลหรือหมู่คณะ ย่อมต้องอาศัยข้อมูลเอกสารและข่าวสารต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ฉะนั้นงานขั้นแรกของผู้ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีความชำนาญแล้วนำข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ เหล่านั้นทำการวิเคราะห์วิจัยเพื่อแยกเอาเฉพาะข้อมูลและเอกสารที่ใช้ได้ (Valid Information) มาเก็บรวบรวมไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลนั้นควบคู่กันไปด้วย

ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ อันจะนำมาซึ่งโอกาสแห่งความสำเร็จ ในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ ฉะนั้นกิจกรรมอันสำคัญในการวิเคราะห์และวิจัยนโยบาย ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของนโยบาย การประมาณสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้น และการใช้ทฤษฎีและหลักการทางการวิจัยเพื่อช่วยในการอธิบายให้เข้าใจถึงกลวิธีในการ วิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์นโยบายมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อเสนอทางเลือกในการตัดสินใจและเพื่อเป็นการค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดหรือปรับปรุง ทางเลือกบางแนวทางสำหรับใช้กำหนดนโยบาย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและกำหนดโครงสร้าง (Policy Development and Structuring) เมื่อข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ถูกรวบรวมโดยการ วิเคราะห์หรือวิจัยอย่างละเอียดถี่ถ้วนพอสมควรแล้ว ขั้นตอนต่อไปของการกำหนดนโยบาย คือ การ แยกเป้าหมายของนโยบายออกเป็นโครงการย่อย ๆ ให้มีลักษณะเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นว่าจะ ทำอะไร ทำอย่างไร และใครจะเป็นผู้ทำ โดยการนำเอาข้อมูลที่มีอยู่และมีความเกี่ยวข้องพัวพันมา ปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกันแต่ละโครงการ สิ่งที่ผู้จัดทำนโยบายจะต้องคำนึงในการพัฒนา และกำหนดโครงสร้างนโยบายมีหลายประการคือ

1. การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลและสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ เช่น ผู้มีอิทธิพลภายในหน่วยงาน กฎระเบียบ กฎหมายล้าสมัยต่าง ๆ หากไม่ คำนึงถึงสิ่งเหล่านี้แล้วนโยบายที่กำหนดไว้อาจเป็นนโยบายที่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ฉะนั้นในบางครั้งผู้กำหนดนโยบายจะต้องพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคคลหรือให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

2. ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเป็นเครื่องกีดขวาง ความคิดริเริ่มที่จะใช้สำหรับการจัดทำโครงการต่าง ๆ ตามเป้าหมายของนโยบายอย่างไร ก็นโยบายพัฒนานโยบายนอกจากจะต้องคำนึงถึงสิ่งดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยหลายอย่าง ที่จะต้องนำเข้ามาเพื่อให้มีนโยบายมีการพัฒนาไปอย่างสมบูรณ์และถูกต้อง ส่วนในทัศนะของ อมร รักษาสัตย์ (2522, หน้า 12 - 14) ได้เสนอไว้ว่า นโยบายเป็นหลักวิชา เทคนิคปฏิบัติ อุปกรณ์ สถาบันและองค์กร รวมทั้งบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการจัด โครงสร้างของนโยบายเป็นอย่างมาก

ขั้นตอนที่ 3 การเสนอใช้และการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Purveyance and Implementation) โครงการย่อยต่าง ๆ ของนโยบายจะได้รับการ ยอมรับและการรับการสนับสนุนแล้ว แต่ยังไม่สามารถประกันได้ว่า โครงการเหล่านั้นจะ

ได้รับการนำไปใช้ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย เพราะอาจมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้น ขณะที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องคำนึงมีดังนี้ 1) ต้องคำนึงถึงกำลังคนที่จะใช้หรือปฏิบัติในแต่ละโครงการย่อยของนโยบาย คือ จะต้องคำนึงถึงว่าจะใช้คนอย่างไร ต้องการคนเพิ่มหรือไม่ คนเหล่านี้ควรจะได้รับ การฝึกฝนอบรมมาอย่างไร และหากว่าโครงการที่จะนำไปปฏิบัติเป็นโครงการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนก็มีความจำเป็นที่จะต้องตั้งหน่วยงานและจัดกำลังคนใหม่ การกระทำกิจการใด ๆ จะสำเร็จจุลวงไปด้วยดีหรือไม่ขึ้นอยู่กักำลังคนและหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ 2) จะต้องคำนึงแหล่งสนับสนุนทางด้านทุนทรัพย์ที่เป็นเงินและเป็นกำลังงาน ลักษณะที่ว่ากำลังเงินและกำลังงานนั้นจะได้จากแหล่งใดบ้าง โครงการแต่ละโครงการจะต้องใช้เงินเป็นจำนวนเท่าใด มีวิธีการใช้เงินหรือทางเลือกในการใช้เงินอย่างไรบ้าง 3) จะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับสถาบัน หรือหน่วยงาน และกลุ่มผู้สนใจภายนอกด้วย การนำนโยบายไปใช้หรือการบริหารย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้บริหารนโยบายไม่ยอมติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารนโยบายที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีใจกว้างโดยจะต้องยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกและจะต้องพยายามให้หน่วยงานอื่น ๆ สนับสนุนร่วมมือกันนโยบายหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ 4) จะต้องคำนึงผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลเป้าหมายว่าได้รับการบริการจากโครงการหรือนโยบายหรือไม่และสิ่งทีบุคคลเหล่านั้นได้รับมีความเป็นจริงเพียงใด หรือตรงกับความต้องการของบุคคลเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 4 การประมาณการและการประเมินผลนโยบาย (Policy Assessment and Evaluation) การประเมินผลนโยบายเป็นกระบวนการที่ต้องการค้นหาว่าโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำนั้นได้ผลสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่หรือโครงการนั้นดำเนินการไปได้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดยสามารถดำเนินการได้ 3 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์คุณค่าและราคา (Cost Benefit Analysis) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) และการวิเคราะห์งบประมาณโครงการ (Program Budgeting)

กระบวนการออกแบบการวิจัยเชิงนโยบาย มี 5 ขั้นตอน ดังนี้
(อรรถณพ จินะวัฒน์, 2550, หน้า 4 - 7)

1. การปัญหาการวิจัย โดยมีหลักการ ดังนี้ 1) เลือกปัญหาสังคม 2) ระบุประเด็นที่สำคัญของนโยบาย 3) วิเคราะห์ข้อกฎหมายในอดีตของประเด็น

นโยบายนั้น 4) ติดตามความก้าวหน้าในเรื่องนั้น ๆ จากงานวิจัยอื่น ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 5) ศึกษาเกี่ยวกับสายงานของการตัดสินใจในองค์กร 6) ร่างรูปแบบของกระบวนการจัดทำนโยบาย 7) สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และ 8) สังเคราะห์สารสนเทศที่ได้รับ

2. กำหนดขอบเขตของปัญหา เมื่อทราบถึงประเด็นปัญหาในการวิจัยแล้วงานในขั้นต่อไปคือ การกำหนดขอบเขตปัญหาซึ่งเป็นการจัดทำให้ปัญหาการวิจัยมีความเฉพาะเจาะจง โดยมีหลักการการดำเนินการ ดังนี้ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดหวัง 2) เลือกแง่มุมของปัญหาสังคม ซึ่งถ้าลักษณะของแง่มุมเป็นพหุมิติผลของการวิจัยจะมีคุณค่าและมีประโยชน์มากขึ้น 3) ระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และ 4) จัดทำปัญหาการวิจัย

3. กำหนดวิธีการและการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนการให้นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร การกำหนดระเบียบวิธีในการศึกษา โดยเลือกระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับปัญหา ควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนในระหว่างการทำโครงการวิจัยได้ มีการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องคำนึงข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณด้วย อีกทั้งแผนการวิจัยต้องมีความตรง ตอบสนองต่อผู้ที่ต้องการใช้ และ มีศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เป็นส่วนที่แตกต่างไปจากการวิจัยประเภทอื่น ๆ คือ การวิจัยเชิงนโยบายจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของการวิจัย โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายปฏิบัติหรือคุณลักษณะขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น ๆ เช่น ข้อเสนอแนะให้ความคิดเห็นถึงจำนวนทรัพยากรที่ผู้รับผิดชอบสามารถนำไปใช้ได้ ความสามารถของผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรเหล่านั้น โครงสร้างขององค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กลไกที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นต้น

4.2 การคาดการณ์ถึงศักยภาพของข้อเสนอแนะ เช่น ผลที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจในข้อเสนอแนะ ผลกระทบของข้อเสนอแนะที่มีผลต่อนโยบาย ผลที่เกิดขึ้นหากข้อเสนอแนะไม่ถูกนำไปใช้ เป็นต้น

4.3 การคาดการณ์ความน่าจะเป็นในการนำไปปฏิบัติ เป็นการพิจารณาถึงโครงการสร้างทางอำนาจของผู้รับผิดชอบและโครงการสร้างขององค์กรที่จะสามารถนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ การนำข้อเสนอแนะไปใช้นั้นขึ้นอยู่กับสารสนเทศที่ผู้วิจัยได้เสนอแนะไว้เป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องพิจารณาในเรื่องของเวลาและความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเป็นหลักใหญ่

4.4 การเตรียมข้อเสนอแนะในขั้นสุดท้ายเป็นหัวใจที่สำคัญของการพิจารณา ความเป็นไปได้ และการปรับปรุงข้อเสนอแนะที่เหมาะสมหลังจากได้วิเคราะห์และคาดการณ์ในประเด็นต่าง ๆ อย่างดีแล้ว

5. การติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิจัยและผู้กำหนดนโยบาย การติดต่อสื่อสารนี้เป็นประเด็นที่อยู่นอกเหนือจากกระบวนการออกแบบการวิจัยทั่ว ๆ อาจกล่าวได้ว่าแทบไม่เกี่ยวข้องทุกประการ ทั้งนี้ขั้นตอนของการวิจัยน่าจะได้ แต่ก็ยังเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะการวิจัยเชิงนโยบายเน้นการนำสารสนเทศไปให้ผู้จัดทำนโยบาย หรือผู้กำหนดนโยบายไปดำเนินการให้เกิดเป็นนโยบายในที่สุด ซึ่งการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิจัยและผู้กำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และเพื่อลดความยุ่งยากให้เหลือน้อยที่สุด จึงมีแนวทางในการติดต่อสื่อสาร ดังนี้ 1) การติดต่อต้องมีตลอดระยะเวลาการทำการวิจัย 2) ควรจะต้องติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ที่จะใช้ผลการวิจัย เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้ขยายวงกว้างออกไป และ 3) การติดต่อทางวาจาจะให้ผลมากกว่า การเขียนเพราะผู้กำหนดนโยบายไม่มีเวลาจะอ่านรายงานฉบับยาว ๆ การเสนอทางวาจาทำให้ผู้กำหนดนโยบาย สามารถจับประเด็นได้อย่างรวดเร็วขึ้น

5. ประโยชน์ของการวิจัยเชิงนโยบาย

การวิจัยเชิงนโยบาย จัดได้ว่าเป็นเครื่องมือของการบริหารองค์กรที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถค้นหาข้อเท็จจริงและแนวคิดมาประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยให้พิจารณาได้ว่านโยบายต่าง ๆ มีความถูกต้องแน่นอน และเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ สำหรับการดำเนินการหรือไม่ เมื่อดำเนินการไปแล้วผลที่ได้จะต้องสนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

ปัญหาในการทำวิจัยเชิงนโยบาย เป็นความรู้จากการที่ได้แลกเปลี่ยนทัศนะกับนักวิจัยเชิงนโยบายและเอกสารที่เกี่ยวข้องพอสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ในการทำวิจัยเชิงนโยบายนั้น ข้อเสนอแนะเพื่อการทำงานนโยบาย มักจะถูกมองว่าไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ฟังดูดีแต่ปฏิบัติไม่ได้ในบางครั้ง คำวิพากษ์วิจารณ์ เช่นนี้ ก็มีส่วนจริงคือ นักวิจัยไม่เคยปฏิบัติและไม่รู้ว่าเขาทำกันอย่างไร ดังนั้นนักวิจัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ควรจะได้สื่อสารและทำความเข้าใจต่อกันให้มากขึ้น นักวิจัยควรได้ไปศึกษาหรือทำงานประจำอยู่ที่หน่วยงานนั้น เป็นระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร

2. นักวิจัยไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ เพราะบางครั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องระมัดระวังในการให้เอกสาร ข้อมูลแก่บุคลากรภายนอก ซึ่งนักวิจัยจะต้องสื่อสาร สร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ สร้างความไว้วางใจกับบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้ได้

3. บทบาทของนักวิจัยเชิงนโยบาย ควรจะดำเนินการอย่างไร แດไหน ซึ่งนโยบายต่าง ๆ มักจะมีทางเลือกในการปฏิบัติที่หลากหลายขึ้นอยู่กับว่าจะให้ น้ำหนักเป้าหมายอะไรมากน้อยกว่ากัน ข้อเสนอแนะของการวิจัยเชิงนโยบาย ควรจะมีขอบเขตกว้างขวางเพียงใดจึงเหมาะสม

4. นักวิจัยขาดความใส่ใจ มุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่ศึกษา การวิจัยเชิงนโยบายต้องการนักวิจัยที่ดำเนินงานในประเด็นที่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ใจรัก มีความผูกพันและมีความสุขที่จะทำงานวิจัยเชิงนโยบาย

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงนโยบาย เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ผลการวิจัยได้ใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้มากที่สุด โดยการวิจัยเชิงนโยบายสามารถศึกษาได้ใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาด้านนโยบาย ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และศึกษาผลของนโยบายซึ่งกระบวนการ ออกแบบการวิจัยเชิงนโยบายนั้นมีลักษณะเฉพาะอยู่ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหาการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดขอบเขตของปัญหา ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและ ขั้นตอนที่ 5 การติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิจัยกับผู้กำหนดนโยบาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเชิงนโยบาย

นภดล พูลสวัสดิ์ (2551, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การจัดการ การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยได้กำหนดมิติการวิจัย

8 ด้าน คือ ด้านการให้การศึกษาระดับสูง เสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ด้านการวิจัย ด้านการบริการแก่ชุมชน ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการผลิตและพัฒนาครู ด้านการปรับปรุง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีและด้านการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ในส่วนวัตถุประสงค์ของนโยบายแยกย่อยออกเป็นปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในส่วนแนวทางของนโยบายแยกย่อยออกเป็นกลยุทธ์ มาตรการ กลไกการปฏิบัติและกลไกการประเมินผล

วิชิต กำมันตะคุณ (2552, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด การกำหนดขั้นตอนการวิจัย 4 ด้าน คือ บุคลากรการวิจัย ทรัพยากรการวิจัย การบริหารงานวิจัย และนโยบายและแผนงานระดับประเทศ มีองค์ประกอบของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย และแนวทางของนโยบายโดยในส่วนวัตถุประสงค์ของนโยบายแยกย่อยออกเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในส่วนแนวทางของนโยบาย ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ กลไกการปฏิบัติและกลไกการประเมินผล

สมภาร คีโล (2552, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้ศึกษาองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านวิจัย ด้านนักศึกษา ด้านคณาจารย์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านแหล่งเรียนรู้ ด้านหลักสูตร และด้านสื่อและนวัตกรรม มีองค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 องค์ประกอบ คือ เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติ

คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล (2552, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอแนะที่ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดการวิจัย 8 ด้าน คือ ด้านการให้การศึกษาระดับสูง เสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ด้านวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการปรับปรุงพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู และด้านการบริหารจัดการสถาบันและกำหนดองค์ประกอบข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ 2 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของแผนที่ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ แนวทางของแผนที่ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลไกเร่งรัดการควบคุมและการประเมินผลยุทธศาสตร์

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า จุดเด่นที่สำคัญคือ มีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกระดับการกำหนดภาระงานในสถานศึกษามีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อในระดับสูงขึ้น มีนโยบายการสร้างค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้มีระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ จุดเด่นที่สำคัญ คือ ขาดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ความไม่พร้อมในการใช้เทคโนโลยีของครู โอกาสที่สำคัญ คือ มีกฎหมายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา มีขอบเขตความรับผิดชอบต่อกลุ่มเป้าหมายชัดเจน มีนโยบายการให้ทุนพัฒนาบุคลากรโดยทำ MOU กับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม บริบทสถานศึกษาเป็นสังคม กึ่งเมืองและสังคมเมือง ภาวะคุกคามที่สำคัญ คือ มีกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาไม่ชัดเจน ความไม่พร้อมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติแบบอนุรักษ์นิยมปฏิเสธหรือต่อต้านเทคโนโลยี มีข้อเสนอแนะแนวทางของนโยบายที่สำคัญ คือ ควรส่งเสริมการจัดรูปแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นแบบบูรณาการที่เน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษากระจายอำนาจสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมีข้อเสนอแนะ กลไกของนโยบายที่สำคัญ คือ สร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดหลักสูตรการศึกษาในระบบให้มีโปรแกรมอย่างหลากหลายมีแผนพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ อบรม และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวโน้มหรือกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และควรจัดตั้งกรมการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ

รัตนาภรณ์ สมบูรณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย

แบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในองค์ประกอบสภาพปัจจุบัน ปัญหาแนวการดำเนินงานของนโยบาย และกลไกของนโยบาย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการเรียนรู้ แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาบริบทเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยการวิจัยเอกสารการวิจัยเชิงสำรวจการศึกษาพฤติกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 ตรวจสอบเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายฉบับสมบูรณ์อิงเกณฑ์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยการ สนทนากลุ่มแบบเจาะจง และการประชุมสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ สูงทุกด้าน ยกเว้น ด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาที่สำคัญ คือ การปรับตัวของนักเรียน เนื้อหารายวิชาไม่สอดคล้องกับปัญหาของเด็กการคัดกรองเด็กขาดความชัดเจน บุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน การรับนักเรียนไม่สอดคล้องกับสภาพจริง เด็กออกกลางคันเพราะไม่ชินกับกฎระเบียบของโรงเรียนและนักเรียนไม่ได้รับการดูแลหลังสำเร็จการศึกษา มีข้อเสนอแนะแนวการดำเนินนโยบายในภาพรวมที่สำคัญ คือ กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จัดทำรายวิชาที่สนองความแตกต่างของนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา สร้างความตระหนักและส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยืดหยุ่นระเบียบการรับนักเรียนเข้าเรียนให้เข้าเรียนได้ตลอดปี ประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกหลากหลายวิธีสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร จัดกลุ่มเด็กพักในนอนให้สอดคล้องกับภูมิหลังของเด็กและจัดระบบดูแลนักเรียนที่เหมาะสม มีข้อเสนอแนะกลไกดำเนินนโยบายในภาพรวมที่สำคัญ คือ ให้มีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสงเคราะห์จัดทำหลักสูตรสหวิทยาการโดยให้ความสำคัญกับสมรรถนะพื้นฐานและส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการที่สูงขึ้น จัดทำเนื้อหาวิชาที่สนองความแตกต่างและหลากหลายของนักเรียนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กำหนดนโยบายการรับนักเรียนตลอดปีการศึกษา ปรับระบบการบริหาร และจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21

สุลียง ไชโยลี (2558, หน้า 326 – 328) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอ ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสหวันนะเขตเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพชั้นนำประจำภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อจัดทำร่างข้อเสนอ ยุทธศาสตร์ พบว่า 1) ครูอาจารย์ส่วนมากบรรจุใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในสอนการ ค้นคว้าวิจัย ดังนั้น ควรมีการติดตามประเมินงานและแลกเปลี่ยนบทเรียนในแต่ละภาคเรียน แต่ละปี 2) นิติกรรมของมหาวิทยาลัยส่วนมากยังไม่ได้รับการอนุมัติจากส่วนกลาง การ บรรจุบุคลากรประกอบใส่โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยยังไม่ครบถ้วน ควรเร่งให้ นิติกรรมได้รับการอนุมัติโดยเร็วและรับเอาบุคลากรบรรจุให้ครบถ้วนตามโครงสร้างที่มี 3) ด้านคุณภาพ ของอาจารย์ยังมีข้อจำกัดหลายด้านรวมถึง อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก อื่น ๆ ควรมีการพัฒนายกระดับครูอาจารย์พัฒนาหลักสูตรให้หลากหลายสาขาวิชา 4) นักศึกษายังมีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ ทักษะพื้นฐานในการสืบค้นและนำใช้เทคโนโลยี เข้าในการเรียนยังไม่เพียงพอ ดังนั้นควรกระตุ้นให้นักศึกษากระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วย ตนเองมากขึ้น จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ 5) การ สอดแทรกวัฒนธรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าในการเรียนการสอนยังมีน้อย ควรมีโอกาส สอนเฉพาะด้าน หรือมีศูนย์ศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ศึกษาค้นคว้า 6) การ บรรจุอาจารย์สอนตามเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการและกีย่างปฏิบัติไม่ครบถ้วน ดังนั้น ภายใน 10 ปี ครูอาจารย์ควรได้รับการพัฒนาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและ 7) การประชาสัมพันธ์การให้บริการวิชาการให้สำนักงานองค์การ กลุ่มบ้าน และชุมชน รอบข้าง ยังปฏิบัติไม่เป็นระบบต่อเนื่อง ภายใน 10 ปี ข้างหน้าควรสร้างเป็นศูนย์กลาง ให้บริการทางด้านวิชาการแก่ของชุมชนกลุ่มบ้านเพื่อตอบสนองให้ได้ตามโครงการ สามสร้างของรัฐบาล

2. ข้อเสนอยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสหวันนะเขต เป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพชั้นนำประจำภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พ.ศ. 2558 – 2567 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์รวม ประเด็น ยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดดังนี้วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยสหวันนะเขตเป็น ศูนย์กลางการศึกษาในเขตภาคกลาง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการ ค้นคว้าวิจัย และตอบสนองผลงานวิชาการสอดคล้องกับนโยบายสามสร้างของรัฐ สนับสนุนการเชื่อมโยงอาเซียนและสากล อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ พันธกิจ ประกอบด้วย 1) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณสมบัติ ศีลธรรมปฏิบัติ มีความรู้ ความสามารถตาม 5 หลักมูลการศึกษาพร้อมประกอบส่วนเข้าในการพัฒนาเศรษฐกิจ- สังคมของท้องถิ่นและของชาติ 2) ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยแลกเปลี่ยนวิชาการทั้งภายใน

และต่างประเทศ 3) สนองการบริการทางด้านวิชาการที่มีคุณภาพสอดคล้องความต้องการของสังคมท้องถิ่น 4) อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมีคุณภาพยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพ มีคุณสมบัติศีลธรรมประวัติเพื่อตอบสนองกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของท้องถิ่นและของชาติ 2) ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคน เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ และไอซีที ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเตรียมความพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยอาเซียนและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 3) พัฒนางานวิจัยและสร้างผลงาน นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้มหาวิทยาลัยเร่งเฝ้าพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้ยั่งยืนโดยการร่วมมือกับสถาบัน ภาครัฐภายในและสากล 4) มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารในการบริการทางด้านวิชาการ ด้านวัฒนธรรม ท่องเที่ยว ด้านเศรษฐกิจและสังคม 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเน้นการพัฒนา ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัตถุประสงค์และการจัดการเป็นต้น เพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพและยั่งยืน

3. ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ประเด็น และแต่ละประเด็นประกอบมีแนวทางปฏิบัติละเอียด คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ด้านการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ประกอบมี 10 แนวทางปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2) ด้านการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ ประกอบมี 13 แนวทางปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและนำสู่สากล ประกอบมี 9 แนวทางปฏิบัติ 4) ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชน ประกอบมี 7 แนวทางปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5) ด้านผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ประกอบมี 8 แนวทางปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6) ด้านการจัดการวิชาการที่มีคุณภาพ ประกอบมี 11 แนวทางปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7) ด้านการสร้างความเป็นสากล ประกอบมี 8 แนวทางปฏิบัติ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่

สุนทอน โปทิสาน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิผลของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สหพันธ์เขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนายุทธศาสตร์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบ 7 ด้าน โดยผลการหาประสิทธิภาพที่ผู้ทรงคุณวุฒิหาความเหมาะสม และความ

ไปได้ การประชาพิจารณาในความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการโดยภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก ด้านการบริหารวิชาการโดยภาพรวม พบว่าความเหมาะสมในระดับมากที่สุดความสอดคล้องความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการผลิตนักศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้องความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการวิจัย โดยภาพรวม พบว่าความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้องความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ในระดับมากด้านการวิจัย โดยภาพรวม พบว่าความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้องความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สังคม และรักษา ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีชาติลาว โดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในระดับมาก

ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุขโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และ ความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

สมใจ คันทะเสน (2559, บทคัดย่อ) กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อความ มีประสิทธิผลของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว พบว่า 1) องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ มี 7 ด้าน คือ 4.1) ด้านการบริหารจัดการทั่วไป 4.2) ด้าน การให้บริการ 4.3) ด้านการวัดและประเมินผล 4.4) ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน 4.5) ด้านบรรยากาศขององค์กร 4.6) ด้านการ พัฒนาบุคลากร และ 4.7) ด้านเทคโนโลยี ตัวบ่งชี้และกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ และ 2) ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อความมีประสิทธิผลของแผนกโยธาธิการ และขนส่งแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้นโดย ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความไปได้ พบว่า ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและด้าน บรรยากาศขององค์กร พบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน การให้บริการ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านเทคโนโลยี พบว่า ความเหมาะสม ความ

เป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการประชาพิจารณ์ในความเป็นประโยชน์และความถูกต้องในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและด้านบรรยากาศขององค์กรมีความเป็นประโยชน์ ความถูกต้องอยู่ในระดับมาก และด้านการให้บริการ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านเทคโนโลยีมีความเป็นประโยชน์ ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนมาตรการสู่ความสำเร็จ ด้านเทคโนโลยี ด้านการให้บริการและด้านการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการภายใน 1 ปี ส่วนด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริการวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและด้านบรรยากาศขององค์กร ควรดำเนินการภายใน 3 - 5 ปี

กอบกิจ สิทธิธนนานต์ (2559, หน้า 176 - 177) ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการจัดการการศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการศึกษาและเพื่อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการจัดการการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิธีวิจัยใช้วิธีวิทยาแบบผสม ประชากร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พื้นที่ใกล้เคียง กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิคการสัมภาษณ์ เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และเทคนิคการสนทนากลุ่ม สภาพการจัดการการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน เมื่อเปรียบเทียบกับต่างชาติ ปรากฏว่าเด็กไทย ยังต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองอาเซียนและพลโลก อีกมาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงให้ความสำคัญกับครูไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีตความสามารถและศักยภาพของครูตลอดจนแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ยังคงต้องมีการดูแลต่อไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการการศึกษากับสถานศึกษาตามกฎหมายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เช่น แก้ไขปัญหาสถานศึกษาบางแห่งขาดแคลน อัตรากำลังครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง การทำหน้าที่ กำกับ นิเทศ และติดตามผลการดำเนินงาน เป็นต้น ปัจจุบันการทำหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ การยกย่องให้เกียรติยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ดังนั้น จึงสร้างยุทธศาสตร์การ

พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการจัดการการศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์เชิงรุก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เร่งสร้างความตระหนักในความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของครูในการพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน
- 2) ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการกำกับ นิเทศ และติดตามผลการดำเนินงานเพื่อรองรับความเป็นประชาคมอาเซียน และยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีผลงานเชิงประจักษ์

บริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับบริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย องค์การปกครองแขวง เขตปกครองบริหาร เขตการเมืองของแขวง เขตการป้องกันชาติและป้องกันความสงบ เขตนิติบัญญัติและตุลาการ วัฒนธรรมและสังคมและเขตเศรษฐกิจ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับ ดังนี้

กฎหมายการปกครองท้องถิ่น ฉบับที่ 68/ สกช นครหลวงเวียงจันทน์ วันที่ 14 ธันวาคม 2015 ได้ระบุไว้ว่า องค์การปกครองท้องถิ่น แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในการคุ้มครองบริหารรัฐระดับท้องถิ่น ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) องค์การปกครองแขวงและนครหลวง 2) องค์การปกครองเมือง เทศบาล และนคร และ 3) องค์การปกครองบ้าน ผู้บริหารแขวง คือ คณะกรรมการองค์การปกครองแขวง คือ เจ้าแขวง ผู้บริหารนครหลวง คือ คณะกรรมการปกครองนครหลวง คือ เจ้านครหลวง ผู้บริหารเมือง คือ คณะบริหารการปกครองเมือง คือ เจ้าเมือง ผู้บริหารเทศบาล คือ คณะบริหารการปกครอง หัวหน้าเทศบาล ผู้บริหารนคร คือ คณะกรรมการปกครอง เจ้านคร และผู้บริหารบ้าน คือ คณะกรรมการปกครองบ้านแม่หนายบ้าน เฉพาะเขตการปกครองแขวงสะหวันนะเขตมีพื้นที่ทั้งหมด 21,744 ตารางกิโลเมตร มีพลเมือง จำนวน 948,856 คน แยกเป็นหญิง จำนวน 481,495 คน มีบ้านเรือน 1,016 หลังคาเรือน แบ่งออกเป็น 15 เมือง ได้แก่ ไกสอนพมวิหาร อุทุมพอน ไชบูลลี อาตสะพาทอง อาตสะพอน พะลานไซ ฟิน วิละบูลลี เซโปน นอง ทางปางทอง ชนนะบูลลี สองคอน จำพอน และไชพูทอง

ในการแต่งตั้งตำแหน่งเจ้าแขวง ถูกแต่งตั้งหรือปลดตำแหน่งโดย นายกรัฐมนตรี ภายหลังจากสภาประชาชนชั้นแขวงได้เลือกตั้งหรือปลดตำแหน่งแล้ว การ แต่งตั้งโยกย้าย หรือปลดตำแหน่งรองเจ้าแขวง โดยเจ้าแขวง หลังจากสภาประชาชนระดับ แขวงลงประชามติรับรอง อายุการของเจ้าแขวง มีอายุการสมัย 5 ปี และสามารถดำรง ตำแหน่งเป็นเจ้าแขวงอยู่ที่เดิมได้ไม่เกิน 2 สมัยหรือเท่ากับ 10 ปีติดต่อกัน กรณีเจ้าแขวง หากหมดวาระการดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรียังไม่ได้รับแต่งตั้งเจ้าแขวงคนใหม่ เจ้าแขวง คนเก่ายังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จนกว่าจะได้เจ้าแขวงคนใหม่มารับตำแหน่งแทน การ แต่งตั้งเจ้าแขวงคนใหม่ต้องดำเนินการให้สำเร็จภายใน 90 วันหลังจากอายุการเจ้าแขวงคนเก่า ลิ้นสุดลง บทบาทของเจ้าแขวง เป็นหัวหน้าการปกครองระดับแขวง เป็นตัวแทนและ รับผิดชอบต่อรัฐบาลและสภาประชาชนระดับแขวง รับผิดชอบการปกครองระดับแขวง ปฏิบัติบทบาท สิทธิและหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายการปกครองท้องถิ่น ได้มีหลักการ เคลื่อนไหวปฏิบัติงานโดยแบ่งความรับผิดชอบหรือแบ่งอำนาจคุ้มครองอย่างชัดเจน คือ ระดับบ้านอยู่ภายใต้การคุ้มครองของเมืองอยู่ภายใต้การคุ้มครองของแขวงและระดับแขวง อยู่ภายใต้การคุ้มครองของรัฐบาล ซึ่งปฏิบัติบทบาทหน้าที่อย่างเข้มงวดตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายดังนี้

1. องค์การปกครองแขวง

มีบทบาทคุ้มครองทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม การป้องกันประเทศชาติ ป้องกันความสงบ การต่างประเทศ สร้างและนำใช้ ทรัพยากรมนุษย์ ปกป้องรักษาและนำใช้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร อื่น ๆ ในท้องถิ่น ชี้นำตรวจสอบการปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง เทศบาลนคร ในขอบเขตคุ้มครองและปฏิบัติภารกิจประชุมของสภาประชาชนระดับแขวง องค์การ ปกครองแขวง นครหลวง มีสิทธิและหน้าที่ คือ รับประกันการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ดำรัส ระเบียบการ คำสั่ง คำแนะนำ มติของประชุมขององค์การปกครองแขวง นครหลวง และสภาประชาชนระดับแขวง สร้างและปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม แผนงบประมาณของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศชาติ ป้องกันความสงบ สกัดกั้นการเคลื่อนไหวที่ไม่ดีของสังคม อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิก สภาแห่งชาติและสภาประชาชนระดับแขวง ระดมทุนเข้าในการปฏิบัติแผนการศึกษา แห่งชาติ ออกข้อตกลง คำสั่ง คำแนะนำ แจกการสร้างหรือการยุบเลิก บรรดานิติกรรม

ต่าง ๆ ในชั้นคุ้มครองของตนที่มีความขัดแย้งกับกฎหมาย แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการตัดสินใจปัญหาและผลประโยชน์ให้เมือง เทศบาล นคร อย่างละเอียดอย่างชัดเจน องค์ประกอบของการองค์การปกครองแขวง ประกอบด้วย หอว่าการแขวง แผนกการองค์การรัฐที่มีฐานะเท่ากับแผนกการของแขวง ได้สร้างขึ้นตามความเหมาะสมโดยการรับรองของสภาประชาชนระดับแขวง องค์ประกอบด้านบุคลากร ประกอบด้วย เจ้าแขวง รองเจ้าแขวง หัวหน้าหอว่าการ หัวหน้าแผนกการของแขวง และหัวหน้าองค์การรัฐเทียบเท่าระดับแผนกการของแขวง ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอบทบาทหน้าที่บางหน่วยงานที่สำคัญดังนี้

1.1 เขตปกครองบริหาร

1.1.1 หอว่าการแขวง

หอว่าการแขวงมีบทบาท เป็นผู้ช่วยให้แก่คณะประจำพรรคแขวง เลขาธิการพรรคแขวง รองเลขาธิการพรรคแขวง เจ้าแขวง รองเจ้าแขวง ในการอำนวยความสะดวก ตรวจสอบ การปฏิบัติมติของประชุมของคณะกรรมการพรรคแขวง และองค์การปกครองแขวง เป็นศูนย์กลางประสานงานขององค์การปกครอง เป็นผู้บริหารงานรับใช้การดำเนินงานของการนำขึ้นแขวง และคุ้มครองบริหารภายในหอว่าการปกครองแขวง มีหน้าที่ในการสร้างแผนการ กิจกรรมของคณะบริหารงานพรรคแขวง เลขา - รองเลขาธิการพรรคแขวงเป็นระยะ ๆ เพื่อเสนอขึ้นบนพิจารณา ประสานงานสนับสนุนติดตามและกำกับดูแลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคณะพรรคแขวง หน่วยงานวิชาการของแผนกการองค์การเทียบเท่าแผนกการของหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เป็นผู้ช่วยเลขา - รองเลขาธิการพรรคแขวง เจ้าแขวง รองเจ้าแขวงในการผลักดันการติดตามตรวจสอบและสรุปการปฏิบัติแนวทางนโยบายของคณะพรรคส่วนกลาง ของคณะพรรคแขวง ของเจ้าแขวง และเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอขอบุคคล นิติบุคคล การจัดตั้งทางสังคมที่อยู่ภายในความรับผิดชอบขององค์การปกครอง เพื่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้พร้อมกันค้นหาวิธีการแก้ปัญหาตามระเบียบและกฎหมาย จัดการเอกสารการบริหารงานของแขวง เพื่อให้เป็นระเบียบเรียบร้อย รวดเร็วและถูกต้องในรูปแบบกฎหมายและเป็นความลับ รับและจัดส่งเอกสารอย่างเป็นทางการไปยังเป้าหมายที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับ ซึ่งมีภาระงานสำคัญ คือ สรุปวิจัยข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน งานบริหารและงบประมาณ งานจัดตั้งบุคลากรและตรวจสอบ งานสร้างพื้นฐานทางการเมือง นอกจากนี้ยังมี 4 หอการ

อยู่ในความรับผิดชอบของห้องว่าการปกครองแขวง คือ ห้องการด้านสากล สะพานมิตรภาพแห่งที่ 2 (สะพานนะเขต - มุกดาหาร) ห้องการด้านสากลแดนสะหวัน (แดนสะหวัน - ลาวบาว) ห้องการคณะรับผิดชอบอนุรักษ์สถานสัมพันธ์ลาว - เวียดนาม บริเวณเส้นทางเลข 9 และห้องการสร้างพื้นฐาน - การเมืองชั้นแขวง

1.1.2 คณะจัดตั้งและพนักงาน (Committee of the Provincial Organizers and staff)

คณะโฆษณาอบรมของแขวง มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะบริหารงานของพรรคแขวง คณะประจำพรรคแขวงและเจ้าแขวงในการขยายแนวทางของพรรค แผนกนโยบายของรัฐและนโยบายในขอบเขตทางการเมือง แนวคิดขององค์การวิชาชีพเฉพาะเกี่ยวกับงานการเมือง รับผิดชอบในหลักการรวมศูนย์กลางเป็นเอกภาพ ในการเคลื่อนไหวโฆษณา การอบรมการเมือง แนวคิดทั้งการเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติ ประสานงาน ส่งเสริม การตรวจสอบและสรุปรายงาน ประกอบด้วย ห้องการ 3 แขนงการ คือ ห้องการบริหาร แขนงโฆษณา และแขนงการอบรมและแขนงค้นคว้า

1.1.3 คณะตรวจสอบพรรครัฐแขวง (Committee of the Provincial Inspectors)

คณะตรวจสอบแขวง เป็นองค์การตรวจสอบพรรคและรัฐในการดำเนินการจรรยาบรรณบังหลวง มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะพรรค อำนาจการปกครองแขวงในการคุ้มครองการดำเนินงานตรวจสอบพรรคและรัฐบาลในทั่วแขวงสะหวันนะเขต การสกัดกั้นและการดำเนินการจรรยาบรรณบังหลวงและการค้นคว้า พิจารณาคำร้อง คำเสนอของพลเมืองในขอบเขตทั่วแขวงสะหวันนะเขต ค้นคว้า และขยายแนวทางนโยบายของพรรค นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนการ และมติตกลงของรัฐบาลเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบพรรคและรัฐ สกัดกั้นและต่อต้านการจรรยาบรรณบังหลวง การแก้ไข คำร้อง คำเสนอของพลเมือง มาเป็นแผนยุทธศาสตร์ แผนการ แผนงาน และโครงการละเอียดพร้อมทั้งรับผิดชอบในการจัดตั้งปฏิบัติให้ปรากฏผลและเป็นจริงและได้รับผลดี ส่งเสริมแผนการของแขวงและบรรดาเมืองภายในแขวงให้ปฏิบัติงานตรวจสอบ สกัดกั้นและดำเนินการจรรยาบรรณบังหลวงและการค้นคว้า คำร้อง คำเสนอของพลเมือง การตรวจสอบพรรคได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การตรวจสอบตามชั้นบริหารการปกครองและการตรวจสอบตามแขนงการ โดยปฏิบัติตามโครงการหรือแผนการตรวจสอบ คำสั่ง แจ้งการที่ข้อตกลง คำเสนอของพลเมืองและการพบเห็นการละเมิดระเบียบ กฎหมาย การตรวจสอบโดย

ปฏิบัติ 3 รูปการณ์ คือ การตรวจสอบตามแผนปกติ การตรวจสอบตามคำสั่งที่เสนอและ การตรวจสอบแบบกะทันหัน โครงประกอบการจัดตั้งของคณะกรรมการตรวจสอบแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน คำนคว้า คำร้อง และคำเสนอ ตรวจสอบ พรรค ตรวจสอบรัฐและสืบสวน สอบสวนการฉ้อราษฎร์บังหลวง

1.1.4 แผนภายในแขวง (Department of the Provincial Home Affaire)

แผนภายในแขวงมีบทบาทเป็นเสนาธิการช่วยคณะกรรมการและการ ปกครองแขวง และกระทรวงภายใน (กระทรวงมหาดไทย) ในการพัฒนาบริหารจัดการของ หน่วยงานต่าง ๆ ของแขวง คุ้มครองพนักงานรัฐบาล องค์การจัดตั้งทางสังคม นโยบายของ พรรคและรัฐ การสำรวจแผนที่ งานเอกสาร งานเผ่าชนและทางศาสนา งานคุ้มครอง พลเมือง งานแข่งขันและยกย่องชื่นชม โครงสร้างของแผนภายในแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงานการแข่งขันและยกย่องชื่นชม การประเมินผลและ พัฒนาพนักงานของรัฐบาล คุ้มครองพลเมือง ชนเผ่าและและศาสนา

1.1.5 แผนการต่างประเทศแขวง (Department of the Provincial Foreign Affairs)

แผนการต่างประเทศแขวง มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะ พรรค อำนาจการปกครองและกระทรวงการต่างประเทศ เกี่ยวกับการดำเนินการ ต่างประเทศภายใต้แขวงสหวันนะเขตเป็นเจ้าการและประสานสมทบในการคุ้มครองการ เคลื่อนไหวการดำเนินงานต่างประเทศทางสายพรรคและรัฐ เป็นต้น องค์การรัฐชั้นแขวง แนวทางสร้างชาติ องค์การจัดตั้งมหาชน สภาประชาชนแขวงและองค์การปกครองใน ทั่วแขวง คุ้มครองการดำเนินงานสนธิสัญญาและสัญญาสากลตามที่ได้กำหนดไว้ใน กฎหมายและระเบียบการ ตรวจสอบ และประเมินความสอดคล้องระหว่าง นิติกรรม ภายในและสนธิสัญญาที่ผูกพันกับการดำเนินงานต่างประเทศ คุ้มครองหนังสือผ่านแดน (PASSPORT) หนังสือผ่านแดนชั่วคราว (TEMPORARY PASSPORT) และหนังสือเดินทางใช้ แทนหนังสือผ่านแดนของ สปป. ลาว (LAISSEZ-PASSER) คุ้มครองการดำเนินงานอนุมัติ วีซ่า (VISA) เข้า ออก สปป. ลาว ให้คนต่างประเทศและคนไม่มีสัญชาติตามที่ได้กำหนดไว้ ในกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติการดำเนินงานที่ยั่งยืน เอกสารทางกงสุล ทะเบียนสาร การมอบหมายทางยุทธธรรมและเกี่ยวกับปัญหาสัญชาติและคุ้มครองพลเมืองลาวอยู่ ต่างประเทศตามกฎหมายคุ้มครองโยกย้ายของพลเมืองลาวที่ไปอาศัยอยู่ต่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน อาเซียน

แอฟริกา ออสเตรเลีย และอเมริกา องค์การจัดตั้งสากล เศรษฐกิจ สนธิสัญญา และกฎหมาย กงสุล พิธีการทูต เชื้อชาติลาวอยู่ต่างประเทศและคณะกรรมการชายแดน

1.1.6 คณะรับผิดชอบอนุรักษ์สถานโกสอนพมวิหาร

คณะรับผิดชอบอนุรักษ์สถานโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต อักษรย่อ คอก.สช เป็นองค์การจัดตั้งหนึ่งของพรรคและรัฐ มีสถานะเทียบเท่าแขนงการต่าง ๆ ของประเทศ เป็นองค์การจัดตั้งที่มอบในระบบการเมืองของระบอบประชาธิปไตย ประชาชนลาวภายใต้การชี้นำพาโดยตรงของคณะประจำพรรคแขวง สะหวันนะเขต มีภารกิจเป็นเสาหลักให้แก่คณะประจำพรรคแขวง คณะรับผิดชอบพิพิธภัณฑสถานโกสอนพมวิหาร ในการวางแผนจัดตั้งปฏิบัติการดำเนินการก่อสร้าง คุ่มครอง ปกป้องรักษา และเพิ่มขยายคุณประโยชน์อนุสาวรีย์และอนุสรณ์สถานของบรรดากรรมการเมือง รุ่นเก่า อยู่ภายใต้แขวง โครงประกอบการจัดตั้งของคณะรับผิดชอบอนุรักษ์สถานโกสอนพมวิหาร ชั้นแขวง ประกอบด้วย จัดตั้งบริหารและการเงินก่อสร้างคุ่มครองบูรณะและปกป้องรักษา คั่นคว่า โฆษณา ศึกษา อบรมและเพิ่มขยายคุณประโยชน์อนุสาวรีย์และอนุสรณ์สถาน

1.2 เขตการเมืองของแขวง

1.2.1 องค์การแนวลาสร้างชาติ (Organizations of the Provincial's Lao Front for National Construction)

องค์การแนวลาสร้างชาติแขวง เป็นองค์การจัดตั้งมีภารกิจบทบาท สร้างปรับปรุงกำลังร่างกายทั่วปวงชนและเป็นแหล่งระดมความสามัคคีปรองดองของประชาชน บรรดาชาวเผ่าภายในแขวง ศึกษาอบรม ขยายแนวความคิดการสร้างและสิทธิ เป็นเจ้าปกครอง รักษาวัฒนธรรม สืบทอดประเพณีอันดีงามของชาติ ของเผ่า ป้องกันสิทธิ และผลประโยชน์อันชอบธรรมของประชาชนลาว บรรดาชาวเผ่าและชั้นบนต่าง ๆ ภายในแขวง เป็นแหล่งระดมปัญญาและสาธารณต่อองค์การจัดตั้งพรรค รัฐภายในแขวงเป็นใจกลาง ประสานสมทบกับองค์การและบุคคลที่เป็นภาษีของตนเองในและบุคคลที่เป็นภาษีของตนเองในการเคลื่อนไหวหน้าการเมืองที่มีลักษณะรวมทั้งสังคมภายในแขวง เป็นเสาหลักให้คณะประจำพรรคแขวงและอำนาจการปกครองเกี่ยวกับการระดมความสามัคคี ปรองดองและเป็นการหลักแห่งการความเป็นเจ้าของประชาชน บรรดาชาวเผ่า องค์การแนวลาสร้างชาติแขวงมีโครงประกอบการจัดตั้ง คือ ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบ โฆษณา ขบวนการ ดำเนินตามสาธารณชนเผ่า ชั้นบน การจัดตั้งสังคม

1.2.2 องค์การจัดตั้งมหาชน ประกอบด้วย คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สหพันธ์แม่หญิงลาว สหพันธ์กรรมบาลลาว และสหพันธ์กรบเก่า ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1.2.2.1 คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว (Committee Of The Provincial Lao People's Revolutionary Youth)

คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต เป็นองค์การรับผิดชอบการดำเนินงานของชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนระดับเทียบเท่ากับแผนกการอื่น ๆ ของรัฐในแขวง ทำงานภายใต้ระเบียบกฎหมายและภายใต้การชี้นำรอด้านของคณะพรรคแขวง คณะเลขาธิการศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประสานงานกับองค์การจัดตั้งของพรรคและรัฐบาล และองค์การมหาชนด้วยกัน ศึกษาอบรมแนวทางการเมืองของพรรคและนโยบายรัฐบาล ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ติงามของชาติจากบรรพบุรุษให้คนรุ่นหนุ่มสาวและเยาวชนให้รับรู้เข้าใจอย่างทั่วถึง เป็นผู้ระดมและสร้างความสามัคคีของวัยหนุ่มสาวบรรดาชาวเผ่า คนทุกชนชั้นให้เป็นปึกแผ่น เป็นผู้จัดตั้งนำพาโดยตรงต่อการดำเนินงานของวัยหนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน เป็นตัวแทนปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อันชอบทำของวัยหนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน โครงประกอบการจัดตั้งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบ ฝึกอบรมชาวนุ่มและเยาวชน กระบวนการ เยาวชน สื่อมวลชนหนุ่มลาว และพัฒนาวิชาชีพ

1.2.2.2 สหพันธ์แม่หญิงลาว (The Provincial of Lao Women's Union)

สหพันธ์กรบเก่าแขวงสะหวันนะเขต เป็นเสนาธิการให้คณะพรรคอำนาจการปกครองแขวงและศูนย์กลางสหพันธ์กรบเก่าในการค้นคว้า ขยายมติดองประชุมใหญ่ขององค์การคณะพรรคแขวงและมติดองประชุมใหญ่ ผู้แทนสหพันธ์กรบเก่าทั่วประเทศ เข้าในแผนพัฒนาดำเนินการในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง ศึกษา อบรมระดมสมาชิกสหพันธ์ผู้หญิง และผู้หญิงลาว บรรดาชาวเผ่าให้เข้าร่วมและปฏิบัติตามแนวทางนโยบายของพรรค รัฐธรรมนูญ กฎหมาย แผนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติของแขวงนครหลวง กฎ ระเบียบของสหพันธ์ผู้หญิงลาว แผนพัฒนาผู้หญิงลาว สนธิสัญญาสากลและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องถึงการพัฒนา การปกป้องสิทธิ ผลประโยชน์อันชอบธรรมของผู้หญิงและเด็ก ชัดเกล้าหลอหลอมความสามัคคี ประองดองผู้หญิงลาว บรรดาชาวเผ่า ระดมผู้หญิงประกอบส่วนอนุรักษ์ รักษาและขยายมุลความเชื่อวัฒนธรรม

ยึดครองประเพณีอันดีงามของชาติ คุณลักษณะที่เป็นมูลเชื่อของผู้หญิงลาว บรรดาชาวเผ่า เป็นตัวแทนป้องกันสิทธิผลประโยชน์อันชอบธรรมของผู้หญิงและเด็กปฏิบัติตามแนวทาง นโยบายการต่างประเทศของพรรค รัฐในการสัมพันธ์และร่วมมือกับสากลตามการบทบาท หน้าที่และขอบเขตสิทธิของภาคส่วนตนเอง ปรับปรุง ขยายผลการจัดตั้ง สมาชิกลสหพันธ์ ผู้หญิงในแต่ละเขตรวมทั้งภาครัฐและเอกชนให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพโครงสร้าง ส่วนการจัดตั้งของสหพันธ์กรบเก่าแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและ ตรวจสอบ โฆษณา อบรม

1.2.2.3 สหพันธ์กรรมบาลลาว (The Provincial of Lao Labor Federation Union)

สหพันธ์กรรมบาลแขวง เป็นการดำเนินการชี้แนะและนำพาการ ปฏิบัติงานในทั่วแขวง ตามการบทบาท เป็นเสนาธิการให้อำเภอการคณะพรรคแขวงและ ศูนย์กลางกรรมบาลลาวในการค้นคว้า ตัดตั้งปฏิบัติบรรดาแนวทาง แผน นโยบายของ พรรค แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติและระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไป จนถึงสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรมของกรรมกรชาวนุ่มและผู้ออกแรงงานบรรดา ชาวเผ่าภายในแขวง ทำหน้าที่ปฏิบัติและดำเนินการโฆษณา อบรม การจัดตั้ง การปกป้อง แรงงาน ระบอบการและการปฏิบัติข้อแข่งขัน 5 เป็นเจ้าและของกองทุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

1.2.2.4 สหพันธ์กรบเก๋าลาว (The Provincial of Older Veterans Union)

สหพันธ์กรบเก๋าลาว เป็นการดำเนินการชี้แนะและนำพาการ ปฏิบัติงานในทั่วแขวง ตามการบทบาท เป็นเสนาธิการให้อำเภอการคณะพรรคแขวงและ ศูนย์กลางกรรมบาลลาวในการค้นคว้า จัดตั้งปฏิบัติบรรดาแนวทาง แผน นโยบายของ พรรค แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติและระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไป จนถึงสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรมของกรรมกรชาวนุ่มและผู้ออกแรงงานบรรดา ชาวเผ่าภายในแขวง ทำหน้าที่ปฏิบัติและดำเนินการโฆษณา อบรม การจัดตั้ง การปกป้อง แรงงาน ระบอบการและการปฏิบัติข้อแข่งขัน 5 เป็นเจ้าและของกองทุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

1.3 เขตการป้องกันชาติและป้องกันความสงบ

1.3.1 กองบัญชาการทหารแขวง (Commanding Division of Provincial Soulder)

กองบัญชาการทหารแขวง คืองานป้องกันประเทศชาติและรักษาประเทศชาติ รักษาระบอบการเมือง ความเป็นเอกราช อำนาจอธิปไตย ผืนแผ่นดินอันครบถ้วน รวมไปถึงน่านน้ำ น่านฟ้า ของ สปป.ลาว ด้วยการรวมพลังของประชาชนทั้งชาติ โดยมีกำลังประกอบอาวุธของประชาชนเป็นกำลังสำคัญ ภายใต้การชี้นำของพรรคประชาชนปฏิวัติลาวอย่างเด็ดขาด โดยตรงและรอบด้าน การป้องกันชาติที่ห่วงชนอย่างรอบด้าน และทำหน้าที่รวบรวมกำลังของปวงชนชาวลาวทั้งชาติเข้ามีส่วนร่วมในภาระกิจป้องกันชาติ และด้านทุกกลอุบาย การรุกราน การหวังทำร้ายของศัตรู และกลุ่มคนไม่หวังดีอยู่ภายในประเทศและต่าง ๆ ประเทศที่จะสร้างสถานการณ์ความไม่สงบภายใน สปป.ลาว และต้องรักษาความลับอย่างเด็ดขาดเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันชาติ การดำเนินงานป้องกันชาติ ประกอบด้วย การเตรียมพร้อมสู้รบ การสร้างสนามป้องกันชาติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะสงคราม

1.3.2 กองบัญชาการป้องกันความสงบ (Commanding Division of Provincial Public Security)

กองบัญชาการป้องกันความสงบแขวงมีบทบาทเป็นเสนาธิการโดยตรงต่อคณะพรรค การปกครองแขวง และกระทรวงป้องกันความสงบ เกี่ยวกับการดำเนินงานการป้องกันความสงบภายในแขวงสะหวันนะเขต รักษาความมีเสถียรภาพทางการเมืองให้เข้มแข็ง สังคมมีความเป็นระเบียบ ปลอดภัย ยุติธรรม เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีความเข้มแข็งในการบัญชาสั่งการอย่างเด็ดขาด คุ้มครอง ตรวจสอบการนำใช้ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี ศิลปะยุทธของกำลังประกอบอาวุธ เข้าในการต่อต้านกลอุบายของบุคคล และกลุ่มคนไม่หวังดี ภายใต้การชี้นำของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว รับประกันการดำเนินงานป้องกันชาติ ป้องกันความสงบอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคมและการต่างประเทศ เผ่าระวังและต่อต้านการก่อเหตุอาชญากรรมบุคคล และกลุ่มคนอยู่ภายในและต่างประเทศที่เคลื่อนไหวละเมิดต่อกฎหมายอย่างทันการณณ์และรับประกันความลับของการดำเนินงานป้องกันชาติ ป้องกันความสงบ

1.4 เขตนิติบัญญัติและตุลาการ

1.4.1 แผนกยุติธรรม (Department of the Provincial Justice)

แผนกยุติธรรมแขวง มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะพรรคแขวง การปกครองแขวง และกระทรวงยุติธรรมในการคุ้มครองเกี่ยวกับการสร้างและปรับปรุง เผยแพร่กฎหมาย สร้างบุคลากรทางกฎหมาย บริการงานยุติธรรม การร่วมมือกับสากล ด้านกฎหมายและงานยุติธรรม ภายในแขวงสภานิติบัญญัติ คຸ້ມຄອງການปฏิบัติคำตัดสินของ ศาลอย่างเด็ดขาดที่มีประสิทธิภาพและเข้มงวด แก้ไขคำฟ้องร้อง คำเสนอ สร้างเงื่อนไข และอำนวยความสะดวกทางเทคนิควิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติคำตัดสินของศาล คຸ້ມຄອງและส่งเสริมการดำเนินงานของคณะแก้ไขปัญหาคriminal ความขัดแย้งในบ้าน การสร้าง ครอบครัวและบ้านที่ดีเด่นปฏิบัติตามกฎหมาย คຸ້ມຄອງงานด้านสัญญาชาติ การลงทะเบียน ครอบครัวและยุติธรรมเด็ก คຸ້ມຄອງงานของทนายความที่ปรึกษาทางกฎหมาย โครง ประกอบการจัดตั้งของแผนกยุติธรรมแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและ พนักงาน การตรวจสอบ การร่วมมือกับสากล เผยแพร่บรรดากฎหมาย ส่งเสริมระบบ ยุติธรรม คຸ້ມຄອງการปฏิบัติคำตัดสินของศาล ทะเบียนศาล ตรวจสอบและประเมินผล ของการบังคับใช้กฎหมาย การแก้ปัญหาคriminal ความขัดแย้ง และสถาบันแห่งความยุติธรรม ภาคใต้

1.4.2 องค์การอัยการประชาชน (Provincial of People's Prosecutor Agency)

1.4.2.1 กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ สำนักงานอัยการสูงสุด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

1.4.2.2 ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและประเพณีปฏิบัติของราชการ

1.4.2.3 บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ในการปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง อัยการสูงสุดอาจมอบ อำนาจให้รองอัยการสูงสุด หรือข้าราชการฝ่ายอัยการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ให้อัยการสูงสุดโดยความเห็นชอบของ ก.อ. มีอำนาจขอกระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร จัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด

1.4.3 ศาลประชาชน (Provincial of People's Courts)

ศาลประชาชนแขวง มีบทบาทการดำเนินงานเป็นเสนาธิการให้แก่คณะพรรคและองค์การปกครองแขวง เกี่ยวกับการไต่สวนตัดสินคดีชั้นแรก โดยที่ยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับศาลประชาชนเขต และพิพากษาชั้นอุทธรณ์คดีที่ศาลประชาชนเขตได้ตัดสินคดีไปเสร็จสิ้นแล้ว มีสิทธิและหน้าที่ออกคำสั่งเด็ดขาดและตัดสินคดีเป็นชั้นแรก พิจารณาคำพิพากษา และเสนอทวงเอาสำนวนคดี ที่เห็นว่ามีความยุ่งยากจากศาลประชาชนเขต เพื่อกำหนดดำเนินการพิจารณาและตัดสินคดีเป็นชั้นแรกด้วยตนเองปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยได้รับอนุญาตจากประธานศาลจัดส่งสำนวนคดีที่ศาลประชาชนเขตได้พิจารณาและตัดสินเป็นชั้นแรกเสร็จสิ้นแล้ว แต่เห็นว่ามีความยุ่งยากซับซ้อนเพื่อส่งให้ศาลประชาชนระดับภาค เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาและพิพากษาชั้นอุทธรณ์คดี แต่ต้องได้รับความเห็นดีและได้รับอนุมัติจากประธานศาลประชาชนภาค คุ้มครองการจัดการจัดตั้งและการเคลื่อนไหวยานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ตรวจสอบข้อมูลทางเทคนิควิชาการของการดำเนินงานของประชาชนเขตที่ขึ้นความรับผิดชอบของตน เพื่อให้มีประสิทธิภาพขององค์กร รวบรวมและรายงานของการปฏิบัติหน้าที่ เก็บรวบรวมสถิติ คำตัดสิน คำสั่งการ คำพิพากษาเพื่อรายงานให้เบื้องบน และองค์การอัยการแขวง ด้านโครงสร้างการจัดตั้งของศาลประชาชนแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร คณะศาลอาญา คณะศาลแพ่ง คณะศาลการค้า คณะศาลเด็ก คณะศาลแรงงาน และคณะศาลครอบครัว

1.5 วัฒนธรรมและสังคม

1.5.1 แผนกศึกษาธิการและกีฬา (Department of the Provincial Education and Sports)

แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะพรรค การปกครองแขวง และกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาธิการและกีฬาภายในแขวงสะหวันนะเขต เป็นจุดรวมในการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ ตามสามลักษณะ และทำหลักมูลของนโยบายการศึกษาระดับชาติ เอาแนวทางนโยบายของพรรคและรัฐบาลมาเป็นแผนยุทธศาสตร์ แผนการและโครงการดำเนินงานของตน พร้อมทั้งรับผิดชอบให้เกิดมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้รับการพัฒนารอบด้าน เช่น ด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา สร้างให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติและสังคมและวิชาชีพต่าง ๆ คุ้มครองอาชีพศึกษาและการศึกษาขั้นสูงภายในแขวง เพื่อตอบสนองให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ปฏิบัติแผนการศึกษาภาคบังคับ การลบล้างความไม่รู้หนังสือ การบำรุงยกระดับและฝึกอบรมวิชาชีพพื้นฐานให้แก่ กลุ่มเป้าหมายนอกโรงเรียน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านโครงประกอบการจัดตั้งของ แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบ แผนการ ร่วมมือต่างประเทศ ศึกษาก่อนวัยเรียนสามัญศึกษา อาชีวศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน พละและศิลปศึกษา กีฬามวลชน พัฒนการบริหารการศึกษา

1.5.2 แผนกแถลงข่าว วัฒนธรรมและการท่องเที่ยว (Department of the Provincial Information, Culture and Tourism) มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะกรรมการ แขวง การปกครองแขวง เกี่ยวกับการแถลงข่าว วัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้

1.5.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลสถิติด้านการท่องเที่ยว และแนวทางการดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนา การท่องเที่ยวแห่งชาติ

1.5.2.2 จัดทำแผนพัฒนาบริการการท่องเที่ยว รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

1.5.2.3 จัดทำแผนพัฒนาทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ รวมทั้งประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามที่กำหนด

1.5.2.4 จัดทำแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

1.5.2.5 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5.2.6 ติดตามประเมินผลงานด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

1.5.2.7 ส่งเสริม สนับสนุนกิจการภาพยนตร์ ทั้งภาคการผลิต การบริหารและกิจการที่เกี่ยวข้อง

1.5.2.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.5.3 แผนกสาธารณสุข (Department of the Provincial Health)

แผนกสาธารณสุขแขวง มีภาระบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะ พรรค การปกครองแขวงในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในแขวง และด้านวิชาการได้ปฏิบัติตาม การให้ข้อเสนอแนะโดยตรงจากกระทรวงสาธารณสุข สร้างและยกระดับบุคลากร

ด้านสาธารณสุข เอาแนวทางนโยบายของพรรคและรัฐบาล มาเป็นแผนยุทธศาสตร์ แผนการและโครงการดำเนินงานของตน พร้อมทั้งรับผิดชอบให้เกิดมีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพสูง สนองการบริการด้านสุขภาพ โภชนาการ การควบคุมโรคระบาด อาหาร และยา ผลิตภัณฑ์การแพทย์ เครื่องสำอาง การรักษาผู้ป่วย และฟื้นฟูคนพิการให้ ประชาชนบรรดาเผ่าอย่างมีคุณภาพ คุ้มครองเขตบริการรักษาผู้ป่วยของรัฐ และเอกชน คุ้มครองการประกอบอาชีพ ตรวจสอบและส่งเสริมการดำเนินงานการทำธุรกิจ การบริการ อาหาร ยา เครื่องสำอางและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ปรับปรุงเพื่อยกระดับงานด้าน สาธารณสุขให้มีคุณภาพดีขึ้นภายในแขวงสะหวันนะเขต ด้านโครงประกอบการจัดตั้งของ แผนกสาธารณสุขแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบ แผนการและการร่วมมือ งานการเงิน อนามัยและส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมโรคระบาด อาหารและยา นอกจากนี้ยังมีโรงพยาบาล วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ศูนย์รักษาและ ฟื้นฟูคนพิการ สถานีไซยุง น้ำสะอาด และวิสาหกิจจำนวนหนึ่งที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของ แผนกสาธารณสุขแขวง

1.5.4 แผนกแรงงานสวัสดิการสังคม (Department of the Provincial Labour and Social Welfare) มีบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะกรรมการแขวง การปกครอง แขวง เกี่ยวกับแรงงานสวัสดิการสังคม ดังนี้

1.5.4.1 คุ้มครองดูแลแรงงานทั่วไป และแรงงานเฉพาะกลุ่มให้ได้รับ สิทธิประโยชน์ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

1.5.4.2 ดำเนินการและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษาวิจัย เสริมสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

1.5.4.3 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5.4.4 ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ด้านสวัสดิการ แรงงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์

1.5.4.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1.5.4.6 ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาท แรงงานและความไม่สงบด้านแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นศูนย์ ประสานงานแรงงานสัมพันธ์

1.5.4.7 ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานหญิงและเด็กให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

1.5.4.8 ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

1.5.4.9 ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

1.5.4.10 รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด

1.5.4.11 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.5.4.12 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.5.5 องค์การตราแดงลาว ประจำแขวง

องค์การตราแดงแขวง คือ การจัดตั้งทางสังคม มีภาระบทบาทเป็น เสนาธิการช่วยคณะพรรคและการปกครองแขวง ในการดำเนินงานบรรเทาทุกข์ให้กับประชาชนผู้ที่ยากไร้ ประสบกับภัยพิบัติ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพขั้นพื้นฐาน จัดตั้งเคลื่อนไหวกู้ภัยฉุกเฉิน การส่งเสริมที่มีความปลอดภัย เสริมสร้างความเข้มแข็ง การป้องกันและควบคุมภัยพิบัติให้กับพนักงาน อาสาสมัคร ปลุกจิตสำนึกให้กับประชาชน เพื่อจะช่วยลดความเสียหายจากภัยพิบัติในชุมชน พร้อมทั้งช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมด้านพยาบาลขั้นต้น ด้านร่างกายและจิตใจ ประสานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดหาวัสดุเวชภัณฑ์ สุขอนามัย โฆษณาคุณภาพและโภชนาการ โครงการการจัดตั้งขององค์การตราแดงประจำแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร กองส่งเสริมสุขภาพชุมชน กองช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ กองโฆษณาเพื่อการกุศลและศูนย์บริจาคเลือด

1.5.6 โรงเรียนทฤษฎีการเมือง การปกครองแขวง

แนวคิดและอุดมการณ์พรรคการเมือง พรรคประชาชนปฏิวัติลาว เป็นพรรคกุ่มอำนาจในการปกครองที่มีการต่อสู้ทางประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนานเพื่อปลดปล่อยตนเองจากระบบเก่าอันมีเจ้าขุนมูลนาย นายทุน คักดินา และระบบจักรวรรดินิยมภายใต้อุดมการณ์ (Ideology) ที่ว่า “จะพัฒนาสู่สังคมนิยมด้วยหยาดเหงื่อ แรงกายของสังคมนิยมเอง” (Socialist Transformation with Socialist Constructions) โดยมีประเทศเวียดนาม และรัสเซียเป็นพันธมิตรที่สำคัญ

1.5.6.1 แนวคิดและอุดมการณ์การต่อสู้เพื่อปลดปล่อยตนเอง และก่อสร้างพรรคในระยะแรก: ปลดปล่อยเพื่ออิสรภาพ โดยแนวคิดและอุดมการณ์ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว เกิดขึ้นด้วยเหตุที่ประเทศลาวได้ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศต่าง ๆ เป็นเวลายาวนาน กล่าวคือ ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศไทยเป็นเวลา 114 ปี ตกเป็นเมืองขึ้นฝรั่งเศส 60 ปี และตกเป็นเมืองขึ้นอเมริกาเป็นเวลา 20 ปี รวมเวลาที่ประเทศลาวตกเป็นเมืองขึ้นยาวนานถึง 194 ปี ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวคนลาวถูกกดขี่ ขูดรีดอย่างแสนสาหัสทำให้ชนชั้นกรรมกรและประชาชน บรรดาชนเผ่าต่าง ๆ เช่นนี้ ประเทศจึงต้องมีพรรคลัทธิมาร์ค-เลนินที่บริสุทธิ์และจริงใจต่อประชาชนเป็นผู้ตั้งและนำพากระบวนการปฏิวัติและการก่อตั้งพรรคประชาชนปฏิวัติเกิดขึ้นตามความต้องการในสังคมขณะนั้น เพื่อกอบกู้เอกราช ปลดปล่อยประชาชนจากขูดรีด นำพาเอกราชและสิทธิการเป็นเจ้าของประเทศคืนสู่ประชาชน

1.5.6.2 ชื่อนำพาสู่สังคมนิยมตามแนวทางมาร์ค-เลนินลัทธิสังคมนิยมใน สปป.ลาว ได้เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดและความเชื่อที่ว่า ระบบทุนนิยมได้ขยายตัวท่ามกลางการรุกรานของลัทธิทุนนิยมกลายเป็นจักรพรรดินิยม ในแนวทางการดำเนินงานของพรรคถือว่าชนชั้นนายทุนมิใช่กำลังที่ก้าวหน้าของสังคมอีกต่อไป กลับกันได้กลายเป็นตัวการที่ยืดหน่วงความก้าวหน้าของสังคม โดยความขัดแย้งที่มีมาแต่เดิมระหว่างชนชั้นนายทุนกับกรรมกรยิ่งเพิ่มความตึงเครียด พรรคประชาชนปฏิวัติลาวจึงได้ยึดแนวอุดมการณ์ต่อสู้กับระบบทุนนิยมดังกล่าวโดยอาศัยลัทธิมาร์ค-เลนิน อันมีแบบฉบับมาจากเวียตนามและรัสเซียอันเป็นแบบฉบับที่นำโดยประธานาธิบดีเกออบาซอฟ แบบ เปเรสตรอยก้า (Gorbachov's Perestroika) โดยยึดหลักการพื้นฐานในการก่อสร้างพรรคโดยยึดหลักการที่สำคัญของเลนิน

1.5.7 มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต

1.5.7.1 จัดการประชุมสภามหาวิทยาลัย

1.5.7.2 ติดตามผล การปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภาฯ สรุปรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค นำเสนอสภามหาวิทยาลัย

1.5.7.3 ประสานงานอำนวยความสะดวกแก่กรรมการสภาฯ

1.5.7.4 ฝ่ายเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการ/

คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานตามที่สภามหาวิทยาลัยฯ มอบหมายและติดตาม/รายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการแต่ละชุดนำเสนอสภามหาวิทยาลัย

1.5.7.5 รวบรวม สืบค้นข้อมูลสารสนเทศ และวิเคราะห์ สังเคราะห์
กลั่นกรองข้อมูล ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย

1.5.7.6 ประสานงานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1.5.7.7 เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและฐานข้อมูลของ
สภามหาวิทยาลัยและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกิจการของสภามหาวิทยาลัย

1.5.7.8 เชื่อมโยงถ่ายทอดนโยบายของสภามหาวิทยาลัยสู่
มหาวิทยาลัยและประชาคม และจากมหาวิทยาลัยและประชาคมสู่สภามหาวิทยาลัย

1.6 เขตเศรษฐกิจ

1.6.1 แผนการเงิน (Department of the Provincial Finance)

มีภาระบทบาทเป็นเสนาธิการที่ให้แก่คณะพรรค อำนวยการปกครอง
แขวงและคุ้มครองมหาภาคเกี่ยวกับการดำเนินการปกครองแขวงและคุ้มครองมหาภาค
เกี่ยวกับการเงิน งบประมาณแห่งรัฐและคุ้มครองตามสายตั้ง ภาษี อากร คลังเงินแห่งชาติ
ในขอบเขตทั่วแขวงสะหวันนะเขต คุ้มครอง ติดตาม ตรวจสอบการจัดตั้งปฏิบัติงบประมาณ
แห่งรัฐทั่วประเทศ ตรวจสอบบรรดาบริษัทธุรกิจภาครัฐและเอกชน บริษัทงบประมาณ
กองทุนของรัฐและองค์การบริหารวิชาการในการปฏิบัติ พันธะงบประมาณ เป็นเจ้าภาพ
ประสานสมทบกับบรรดาการจัดตั้งของรัฐและการจัดตั้งอื่นที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบ
การปฏิบัติกฎหมายและระเบียบการเงิน ปิดบัญชีงบประมาณและการเปิดเผยงบประมาณ
ตามภาระบทบาทของตนเอง คุ้มครองจัดตั้งปฏิบัติการจัดเก็บรายรับ ภาษีและอากร
รายรับจากการช่วยเหลือจากองค์การมหาชนและรายรับจากการประกอบส่วนของสังคม
ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา รวมศูนย์ในระบบคลังเงินแห่งชาติตามกฎหมายและระเบียบ
การปรับปรุง บูรณะ องค์การจัดตั้งของแผนการเงิน คุ้มครองแผนกำหนด บำรุง ซ่อมแซม
และประเมินผลปฏิบัติตามนโยบายและวินัยพนักงาน รัฐกรแผนการเงินตามการแบ่งชั้น
คุ้มครอง สายตั้ง และองค์การจัดตั้ง บุคลากร ด้านเทคนิควิชาการ งบประมาณ อาคาร
สถานที่ พาหนะ และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของแผนภาษีอากรและคลังเงินแห่งชาติตาม
กฎหมายและระเบียบการได้กำหนดกลไกการคุ้มครองไปสู่ความทันสมัย โครงประกอบ
ของแผนการเงินแขวง ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดจ้จ้งและพนักงาน ตรวจสอบ บัญชี
งบประมาณแห่งรัฐ การเงินต่างประเทศและคุ้มครองหนี้สิน คุ้มครองทรัพย์สินของรัฐ

พนักงาน พัฒนาวิสาหกิจและการประกันภัย นโยบายการเงินและนิติกรรม นอกจากนี้ยังมี
ภาษี อากรและคลังเงินแห่งชาติ

1.6.2 แผนกพลังงานและบ่อแร่ (Depament of the Provincial Energy
and Mine)

1.6.2.1 เสนอแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญ
ของการใช้จ่ายเงินกองทุนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติ
การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 ต่อคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ

1.6.2.2 พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
ไว้ในพระราชบัญญัติฯ ให้เป็นไปตามแนวทาง หลักเกณฑ์เงื่อนไข และลำดับความสำคัญ
ที่คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติกำหนด

1.6.2.3 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอจัดสรร
ขอเงินช่วยเหลือ หรือขอเงินอุดหนุนจากกองทุน

1.6.2.4 เสนออัตราการลงทุนเงินเข้ากองทุนสำหรับน้ำมันเชื้อเพลิงต่อ
คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ

1.6.2.5 เสนอชนิดของน้ำมันเชื้อเพลิงที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้า
กองทุนต่อคณะกรรมการ นโยบายพลังงานแห่งชาติ

1.6.2.6 กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมพิเศษโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ และการยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษ

1.6.2.7 พิจารณาอนุมัติคำขอรับการส่งเสริมและ/หรือช่วยเหลือตาม
แนวทาง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติกำหนด

1.6.2.8 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับการ
ส่งเสริมและ/หรือช่วยเหลือ

1.6.2.9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการ
ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535

1.6.3 แผนกแผนการและการลงทุน (Depament of the Provincial
Planing and Invesment)

แผนกแผนการและการลงทุนแขวงมีบทบาทเป็นเสนาธิการช่วย
ปัญหาการจัดการของรัฐบาล คือ การดำเนินงานของแขวงที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและ
การลงทุนภายในแขวง งานสถิติ การดำเนินงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมระดับชาติ

ระดับแขวงและเศรษฐกิจพิเศษของแขวง ประสานงานกับแผนการต่าง ๆ ภายในแขวง ในการจัดสรรการลงทุนงบประมาณภาครัฐรวมถึงโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ให้กับรัฐบาลและแขวงพิจารณา รับผิดชอบในการสนับสนุนการดำเนินการสรุปและ รายงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจ - สังคมระดับชาติ ระดับแขวง เป็นระยะ ๆ เพื่อรัฐบาล พิจารณาและอนุมัติ กำกับดูแลทางเทคนิคเกี่ยวกับการวางแผนการประเมินผลโครงการ สถิติการลงทุนและภาคการลงทุนในท้องถิ่นเพื่อให้มั่นใจความสม่ำเสมอในการดำเนินการ และการประเมินผลของการลงทุนก่อนที่จะมีการวางแผนและการประเมินผลขั้นตอนที่จะ ดำเนินการและหลังโครงการแล้วเสร็จก่อนการส่งมอบ - รับโครงการ ส่งเสริมและจัดการ การลงทุนภาคเอกชนในแขวงให้ดีขึ้น โครงสร้างการจัดตั้งของแผนก แผนและการลงทุน ประกอบ มีงานที่สำคัญ คือ ห้องการบริหาร จัดตั้งพนักงาน งานตรวจสอบ งานแผนการ ประเมินผล ส่งเสริมการลงทุน ความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่งเสริมและคุ้มครองเขต เศรษฐกิจพิเศษ และศูนย์สถิติแขวง

1.6.4 แผนอุตสาหกรรมและการค้า (Department of the Provincial Industry and Commerce)

มีภาระบทบาทเป็นเสนาธิการให้แก่คณะพรรค อำนวยการปกครอง แขวงเกี่ยวกับการดำเนินงานอุตสาหกรรมปรุงแต่งและหัตถกรรม การค้าภายในและ ต่างประเทศ การคุ้มครองตลาด อัตราราคา การขึ้นทะเบียนและคุ้มครองวิสาหกิจ การ คุ้มครองและพัฒนาวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง การคุ้มครองเขตมีการอุตสาหกรรม และการปกครองผู้ใช้และในแขวงสะหวันนะเขต คุ้มครองและส่งเสริมการดำเนินงาน อุตสาหกรรมปรุงแต่งและพิจารณาออกไปยังยื่นการดำเนินกิจการโรงงาน การติดตั้ง เครื่องจักรการนำเข้าเครื่องจักร เทคโนโลยี ความปลอดภัย สุขอนามัยโรงงาน การป้องกัน และรักษาสิ่งแวดล้อม การค้า คุ้มครองตลาด ตลาดนัด สินค้า ราคา ผู้บริโภค การแข่งขัน ทางธุรกิจ และการตรวจสอบการค้า พร้อมทั้งเป็นเจ้าของภาพประสานสมทบภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องในการจัดตั้งปฏิบัติ คุ้มครองทะเบียนวิสาหกิจของทุกประเภทวิสาหกิจ ส่งเสริม บรรยายภาคประกอบการวิสาหกิจ บริการ ขึ้นทะเบียนวิสาหกิจให้แก่พนักงาน เก็บรวบรวม ป้องกันและการบริการเพื่อใช้เป็นข้อมูลวิสาหกิจแก่สาธารณชน คุ้มครองการนำเข้า ส่งออกสินค้า การอำนวยความสะดวกทางการค้า การดำเนินการจากแห่งกำเนิด สินค้า การค้าขายสินค้าชายแดน การค้าผ่านด่านและการนำเข้าเพื่อส่งออก โครง ประกอบด้วย แผนกอุตสาหกรรมและการค้า ประกอบด้วย ห้องการจัดตั้งและพนักงาน

ตรวจสอบ แผนการและการร่วมมือ อุตสาหกรรมและหัตถกรรมการค้าภายใน ทะเบียน และคุ้มครองวิสาหกิจ นโยบายการค้าต่างประเทศ การนำเข้าและส่งออก ส่งเสริมการค้า และส่งเสริมวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง

1.6.5 แผนกโยธาธิการและขนส่ง (Department of the Provincial Public Work and Transportation)

แผนกโยธาธิการและขนส่ง จัดตั้งขึ้นครั้งแรกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1967 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน สิ่งที่กำลังตั้งขึ้นมาตามภาวะ บทบาท สิทธิ หน้าที่ ตามข้อตกลงของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ฉบับเลขที่ 9555/ยทข. ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 ซึ่งมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติดังนี้

1.6.5.1 เป็นผู้ดูแลในการจัดทำโครงการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ด้านโครงสร้างในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ในการพัฒนางานในแผนก โยธาธิการและขนส่งภายในแขวง โดยผ่านการเห็นชอบจากหัวหน้าแขวง แล้วนำเสนอ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงของแผนกโยธาธิการ เพื่อพิจารณา

1.6.5.2 รับผิดชอบดูแลการก่อสร้าง การบูรณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ สนามบิน และป้องกันเขตชายแดน

1.6.5.3 รับผิดชอบดูแลการขนส่งทางบก ทางน้ำ ท่าเรือที่อยู่ในความดูแลของแขวง

1.6.5.4 รับผิดชอบดูแลพาหนะการขนส่ง เครื่องจักรในการก่อสร้าง ศูนย์ดูแลยานพาหนะ การสอบแข่งขัน และการออกใบขับขี่

1.6.5.5 รับผิดชอบดูแลระบบเทคนิคเพื่อความปลอดภัยและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยในการสัญจรตามเส้นทางบก ทางน้ำ ในขอบเขตการดูแลของแขวง

1.6.5.6 รับผิดชอบดูแลสะพาน การก่อสร้าง ผังเมือง น้ำประปา การขุดค้น และการผลิตวัสดุก่อสร้างต่าง ๆ

1.6.5.7 รับผิดชอบดูแลรักษาความสะอาดในที่สาธารณะและ สิ่งแวดล้อม

1.6.5.8 ปฏิบัติตามมติ คำสั่ง ข้อตกลง และอื่น ๆ

1.6.5.9 ดูแล รักษา ก่อสร้าง บำรุงดูแลตั้ง โยกย้าย เข้ารับการศึกษา อบรม ชื่นชม และปฏิบัติตามนโยบาย

- 1.6.5.10 รับผิดชอบดูแลหน่วยงานธุรกิจ ที่ขึ้นตรงกับความรับผิดชอบ
ของตน
- 1.6.5.11 สรุปภาพรวม สภาพการจัดตั้ง การปฏิบัติงานของตน
เพื่อรายงานให้เจ้าแขวงและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทราบ
- 1.6.5.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.6.6 แผนกวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Department of the Provincial
Science and Technology)
- 1.6.6.1 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย
แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ รวมทั้งจัดทำและประสานงานแผนการปฏิบัติงานของ
กระทรวง
- 1.6.6.2 จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผน
ไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด
- 1.6.6.3 ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานในสังกัด
- 1.6.6.4 บริหารแผนงาน แผนเงิน และแผนคน รวมทั้งติดตาม
ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเคลื่อนย้ายและประสานระหว่างส่วนราชการ
ให้เกิดความประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์
- 1.6.6.5 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากำลังคนและนักวิชาชีพ
ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 1.6.6.6 จัดทำระบบดัชนีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ของกระทรวง
- 1.6.6.7 ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
โดยสร้างความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานระหว่างประเทศในระดับกระทรวง รวมทั้ง
ติดตามและประสานความร่วมมือช่วยเหลือกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ
- 1.6.6.8 ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- 1.6.6.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.6.7 แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Department of the Provincial Natural Resource and Environment)

แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารบทบาทเป็น เสนาธิการให้แก่คณะพรรค อำนาจการปกครองแขวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในแขวงสะหวันนะเขต สังคมและธรรมชาติ รวมทั้งภัยพิบัติธรรมชาติและ การป้องกันไฟป่า การเปลี่ยนแปลงทางดิน พืช อากาศ อุตุนิยมและอุทกภัยในขอบเขตทั่วแขวง สสำรวจ การวัด และประเมินผล จัดสรรสร้างแผนแม่บท และวางแผนนำใช้ที่ดินแห่งชาติ สร้างสำมะโนครัว ที่ดินและจัดทะเบียนที่ดิน การประเมินมูลค่าที่ดิน คุ้มครองที่ดินของรัฐบาลให้เข้าและสัมปทานที่ดินและคุ้มครองผู้ประกอบการธุรกิจที่ดิน คุ้มครองทรัพยากรน้ำในขอบเขตทั่วแขวง กำหนดนโยบายรวมทั้งในการพัฒนา คุ้มครองอ่างน้ำ แม่น้ำสายหลัก อ่างน้ำสาขาและอ่างแม่น้ำข้ามผ่านชายแดน รวมทั้งอ่างแม่น้ำธรรมชาติและอ่างแม่น้ำที่เกิดจากการพัฒนาโครงการลงทุนขนาดใหญ่ ป้องกันควบคุมมลพิษทางอากาศ น้ำ ดิน เสียง แสง สีและคนจากแหล่งปล่อยน้ำเสียทั่วไป คุ้มครองการนำใช้สารเคมีที่เป็นพิษ วัตถุอันตราย สิ่งเหลือใช้ที่เป็นอันตรายและสิ่งอื่น ๆ สสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมลพิษ วางแผน ป้องกัน สกัดกั้นและแก้ไขเหตุการณ์ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสังคมและธรรมชาติในขอบเขตทั่ว ด้านโครงการประกอบการจัดตั้งของแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย หองการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน การดำเนินงาน ตรวจสอบแผนการและการร่วมมือ การเงิน การดำเนินนิติกรรม งานที่ดิน ทรัพยากรน้ำ ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมคุ้มครองการเปลี่ยนแปลงดินฟ้าอากาศและอุตุนิยมและอุทกภัย

1.6.8 แผนกไปรษณีย์โทรคมนาคมและการสื่อสาร (Department of the Provincial Post, Telecom and Communication)

ภารบทบาทเป็น เสนาธิการให้แก่คณะพรรค อำนาจการปกครอง แขวงในการคุ้มครองและพัฒนามหาภาคเกี่ยวกับการดำเนินงานไปรษณีย์ โทรคมนาคม และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ICT) ในขอบเขตทั่วแขวงสะหวันนะเขต ส่งเสริม คุ้มครอง ตรวจสอบการพัฒนาติดตั้งโครงสร้างพื้นฐาน การเชื่อมต่อเครือข่ายไปรษณีย์ โทรคมนาคมและเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ICT) ทั่วประเทศ คุ้มครองมาตรการ และคุณภาพของเครือข่าย โครงสร้างพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์และบริการไปรษณีย์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ICT) ให้เป็นเอกภาพ ค้นคว้า พัฒนาคุ้มครองและ

ให้บริการระบบบริหารรัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ สร้างกลไกคุ้มครอง พัฒนาและออกระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรดาเครือข่ายไปรษณีย์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ICT) บรรดาบริษัทบริการสังคมขององค์การอื่น ๆ ที่ได้รับการอนุญาตสามารถเชื่อมต่อกันและสามารถเชื่อมโยงกับต่างประเทศในภาคพื้นและสากลได้อย่างคุณภาพ ปลอดภัยและยุติธรรม คุ้มครองและปรับปรุงให้สมกับอัตราค่าธรรมเนียมและการบริการวิชาการ อัตราค่าบริการพื้นฐานด้วยไปรษณีย์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ICT) เพื่อส่งเสริมการลงทุน และป้องกันสิทธิและผลประโยชน์ของผู้บริการและผู้ให้บริการ ติดตาม และตรวจสอบ บริษัทธุรกิจ ให้บริการด้านไปรษณีย์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ICT) ในการดำเนินการธุรกิจให้ถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบการต่าง ๆ คุ้มครองและติดตาม ตรวจสอบการนำใช้ทรัพยากรไปรษณีย์ ทรัพยากรโทรคมนาคม และทรัพยากรอินเทอร์เน็ตและทรัพยากรเทคโนโลยี การสื่อสารข้อมูล ข่าวสารตามกฎหมายและระเบียบการโครงสร้างของกระทรวงไปรษณีย์ โทรคมนาคมและการสื่อสาร ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบแผนการและร่วมมือไปรษณีย์ เทคโนโลยี การสื่อสารข้อมูลและการซ่อมแซมโทรคมนาคม

1.6.9 แผนกสิกรรมและป่าไม้ (Department of the Provincial

Agricultural and Forestry

แผนกสิกรรมและป่าไม้แขวง เป็นองค์กรที่มีการบริหารและดำเนินงานในแขวงมีบทบาทเทียบเท่ากับแผนกการอื่นของบรรดากระทรวงและองค์การเทียบเท่ากับกระทรวงที่ประจำอยู่แขวง ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการดำเนินงานตามแนวทางของพรรค นโยบายของรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพ และการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ - สังคมแห่งชาติของจังหวัดและยังเป็นปฏิบัติงานวิชาการโดยตรงของกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวง บรรดากรมของกระทรวง บนพื้นฐานสอดคล้องตามกฎหมายและกฎระเบียบ โครงสร้างการดำเนินงานต่าง ๆ ของแผนกสิกรรมและป่าไม้ประกอบมีห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบรัฐแผนการและความร่วมมือ ชลประทาน กองตรวจสอบป่าไม้ ส่งเสริมกสิกรรมและสหกรณ์ คุ้มครองและพัฒนาที่ดินกสิกรรม ศูนย์วิจัยกสิกรรมและป่าไม้ นอกจากนี้ยังมีศูนย์บริการเทคนิคการกสิกรรมและป่าไม้ สถานีเทคนิคการขยายพันธุ์ของพืชและสัตว์ โครงการและบรรดาหน่วยงานองค์กรธุรกิจด้านกสิกรรมและป่าไม้

1.6.10 ธนาคารแห่ง สปป.ลาว ภาคกลาง ประจำแขวงสะหวันนะเขต
(Central Bank of Lao PDR is in Savannakhet Province)

เป็นหนึ่งในสาขาการก่อตั้งของธนาคารแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีบทบาทเป็นคณะกรรมการธนาคารแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ จัดตั้งคณะกรรมการการเงินและบัตรเครดิตภายในแขวงสะหวันนะเขต เป็นที่ปรึกษาทางการเงิน ในท้องถิ่นที่รับผิดชอบ ประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นในการดำเนินการในการส่งเสริมและรักษาความมั่นคงของการเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการชำระคืนและการชำระคืนของธนาคารในประเทศและสถาบันการเงินที่รับผิดชอบนโยบายที่กำหนดโดยธนาคารแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การบริหารจัดการและการกำกับดูแลของธุรกิจธนาคารและสถาบันการเงินที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับสกุลเงิน การจัดการเครดิตแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศและโลหะมีค่าที่ธนาคารแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวออกเป็นระยะ ๆ และโฆษณาระดมและส่งเสริมการใช้สกุลเงินกีบลาวที่จัดขึ้นภายใน ระบบการจัดตั้งเพื่อปฏิบัติงานประกอบ มีแผนกห้องการ-จัดตั้ง แผนกบริการ-การบัญชี แผนกคลังคลังเงินสด แผนกคุ้มครองธนาคารภาคธุรกิจและสถาบันการเงิน แผนกเศรษฐกิจ-เงินตราและคุ้มครองเงินต่างประเทศ และแผนกตรวจสอบภายใน

บริบทคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับบริบทคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย บทบาทคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว หน้าที่คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ระบบการจัดตั้งของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เกณฑ์อายุชาวหนุ่มเยาวชนและอนุชน และการบริหารคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวสะหวันนะเขต โดยที่คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เป็นองค์กรจัดตั้งขององค์กรจัดตั้งมหาชน ในระบบการเมืองของระบอบประชาธิปไตยประชาชนที่มีพรรคประชาชนปฏิวัติลาวเป็นแกนนำ มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. บทบาทคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

ศึกษาอบรมแนวทางการเมืองของพรรคและนโยบายรัฐบาล ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดั่งใจของชาติจากบรรพบุรุษ ให้คนรุ่นหนุ่มสาวและเยาวชนให้รับรู้เข้าใจอย่างทั่วถึง เป็นผู้ระดมและสร้างความสามัคคีของวัยหนุ่มสาว บรรดาเผ่า คน ทุกชนชั้นเป็นปีกแผ่น เป็นผู้จัดตั้งนำพาโดยตรงต่อการดำเนินงานของวัยหนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน เป็นตัวแทนปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อันชอบทำของวัยหนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน

2. หน้าที่คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

ค้นคว้าวิจัยและนำเสนอแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชน และการฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติที่ดี ปลูกฝังให้มีน้ำใจรักชาติ รักบ้านเกิดเมืองนอน รักครอบครัว การป้องกันและเสริมสร้างความเข้าใจวัฒนธรรมอันดีงามของชาติและให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้กับเยาวชนหนุ่มสาว ระดมเยาวชนหนุ่มสาวเคารพและปฏิบัติระเบียบกฎหมาย มีส่วนร่วมการปฏิบัติแนวทางนโยบายของพรรคและรัฐบาล คือ การปฏิบัติแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคม ปรับปรุงการจัดตั้งชาวหนุ่มเยาวชนและอนุชน ให้มีความเข้มแข็ง การคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์อันชอบทำของคนหนุ่มสาวและเยาวชนและค้นคว้านำเสนอสมาชิกเข้าไปในการจัดตั้งขอพรรคและองค์กรภาครัฐอื่น ๆ

3. ระบบการจัดตั้งของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวมี 4 ระดับตั้งแต่ส่วนกลางถึงท้องถิ่นคือ 1) ระดับศูนย์กลาง (ส่วนกลาง) ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 2) คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวง (จังหวัด) นคร กระทรวง องค์กร 3) คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเมือง (อำเภอ) เทศบาล และ 4) คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวรากฐานประกอบการจัดตั้งชาวหนุ่มตำบล หมู่บ้าน สำนักงาน องค์กร หัวหน้าหน่วยการผลิต การบริการ สถานศึกษา โรงพยาบาล กองกำลังป้องกันชาติ และกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม

4. เกณฑ์อายุชาวหนุ่มเยาวชนและอนุชน

คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เป็นผู้รับผิดชอบชาวหนุ่มเยาวชนและอนุชน ซึ่งได้แบ่งตามเกณฑ์อายุดังนี้ 1) เกณฑ์อายุชาวหนุ่มตั้งแต่ 15 ถึง 35 ปี 2) เกณฑ์อายุเยาวชนตั้งแต่ 9 ถึง 14 ปี และ 3) เกณฑ์อายุอนุชนตั้งแต่ 6 ถึง 8 ปี สรุปความว่าคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว รับผิดชอบคนในเกณฑ์อายุระหว่าง 6 ถึง 35 ปี ที่อยู่ในความ

รับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานชาวหนุ่ม
ในหน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบดูแลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ

5. การบริหารคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวสะหวันนะเขต

คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวสะหวันนะเขต เป็นองค์กรรับผิดชอบการ
ดำเนินงานของชาวหนุ่มเยาวชนและอนุชนระดับแขวงมีบทบาทหน้าที่เทียบเท่ากับหน่วยงาน
อื่น ๆ ของรัฐภาพในแขวง ทำงานภายใต้ระเบียบกฎหมายและภายใต้การชี้นำรอด้านของ
คณะพรรคแขวง คณะเลขาธิการศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประสานงานกับ
องค์การจัดตั้งของพรรคและรัฐบาล และองค์การมหาชนด้วยกันบนพื้นฐานหลักการรวม
ศูนย์ประชาธิปไตยและเสมอภาพ

5.1 บทบาทคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต

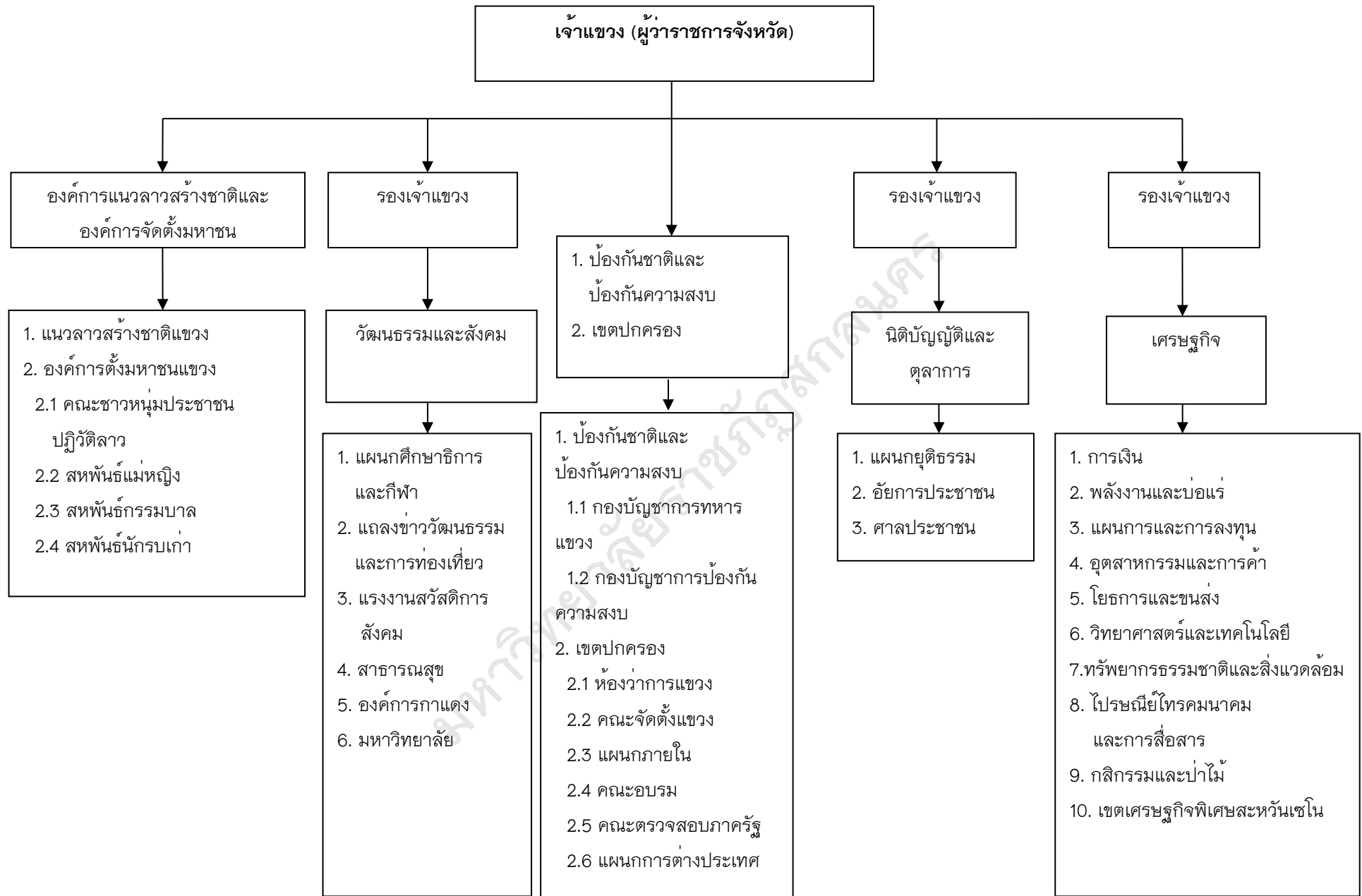
ศึกษาอบรมแนวทางด้านการเมืองของพรรคและนโยบายรัฐบาล ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี
งามของชาติจากบรรพบุรุษ ให้คนรุ่นหนุ่มสาวและเยาวชนให้รับรู้เข้าใจอย่างทั่วถึงเป็น
ผู้ระดมและสร้างความสามัคคีของวัยหนุ่มสาว บรรดาเผ่า คนทุกชนชั้นเป็นปีกแผ่นเป็น
ผู้จัดตั้งนำพาโดยตรงต่อการดำเนินงานของวัยหนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน เป็นตัวแทน
ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อันชอบทำของวัยหนุ่ม สาว เยาวชนและอนุชน คณะชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต ปัจจุบันมีพนักงานชาวหนุ่มทั่วแขวงทั้งหมด
จำนวน 134 คน จำแนกเป็นหญิง จำนวน 67 คน ประจำอยู่ระดับแขวง (จังหวัด) จำนวน
32 คน จำแนกเป็นหญิง จำนวน 18 คน และระดับ (เมือง) อำเภอ จำนวน 102 คน จำแนก
เป็นหญิง จำนวน 49 คน มีคณะบริหารงานชาวหนุ่มแขวง จำนวน 33 คน หญิง 9 คน
มีสมาชิกชาวหนุ่มทั่วแขวง จำนวน 51,877 คน จำแนกเป็นหญิง จำนวน 23,269 คน
เท่ากับร้อยละ 20.67 ของเกณฑ์อายุชาวหนุ่มชาวหนุ่มทั้งหมด

5.2 หน้าที่คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต

ค้นคว้าเข้าใจอย่างชัดเจน ต่อแนวทางของพรรคและนโยบายของรัฐบาล ระเบียบกฎหมาย
แผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคม มติของประชุมผู้แทนชาวหนุ่มระดับประเทศและระดับแขวง
ของตนเพื่อนำมาเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรมละเอียดและสอดคล้องกับบริบทของ
ตนเอง เป็นผู้รับผิดชอบนำเอานโยบายของศูนย์กลางไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล
ฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติที่ดี ปลูกฝังให้มีน้ำใจรักชาติ รักบ้านเกิดเมืองนอน รักครอบครัว
เป็นพลเมืองดีของสังคม ปรับปรุงการจัดตั้งชาวหนุ่มเยาวชนและอนุชนให้มีความเข้มแข็ง
ตรวจตราการปฏิบัติงานของคณะบริหารงานชาวหนุ่มในส่วนต่าง ๆ ภายในแขวงให้ดำเนิน

ไปสำเร็จตามแผนการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันและเสริมสร้างความเข้าใจ วัฒนธรรมอันดีงามของชาติ รับผิดชอบและสร้างพนักงานในส่วนรับผิดชอบของตนให้มีความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในหน้าที่การเมืองของพรรค มีส่วนร่วมการปฏิบัติแนวทงนโยบายของพรรคและรัฐบาลหรือการปฏิบัติแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคม การคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์อันชอบทำของคนหนุ่มสาวและเยาวชนภายในแวดวงตน

5.3 ระบบการจัดตั้งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แวงสะหวันนะเขต ระบบการจัดตั้งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แวงสะหวันนะเขต ประกอบด้วย 8 แขนง คือ 1) ห้องการบริหาร 2) แขนงศึกษาอบรมชาวนุ่ม 3) แขนงกระบวนการ 4) แขนงเยาวชนธันววา 5) แขนงจัดตั้งพนักงาน 6) แขนงสื่อมวลชนหนุ่มลาว 7) แขนงพัฒนาวิชาชีพ และ 8) แขนงตรวจตราคณะชาวนุ่มและมีระบบโครงสร้างการบริหารการปกครองแวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 ระบบโครงสร้างการบริหารการปกครองแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย

การดำเนินงานแผนพัฒนาชาวหนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนพัฒนาชาวหนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับ ดังนี้

แผนพัฒนาชาวหนุ่มเยาวชน แขวงสะหวันนะเขต ระยะ 5 ปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 7 แผนงาน 28 โครงการ ดังนี้

แผนงานที่ 1 ฝึกอบรมความรู้ทั่วไปให้กับชาวหนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย 4 โครงการ คือ 1) โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับทฤษฎีชาวหนุ่มและเยาวชน 2) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ของชาติของชาวหนุ่ม 3) โครงการส่งเสริมให้ความรู้ทั่วไปด้านกฎหมาย และ 4) โครงการรวบรวมข้อมูลของคณะชาวหนุ่ม

แผนงานที่ 2 สร้างความเข้มแข็งด้านการจัดตั้งของชาวหนุ่ม ประกอบด้วย 5 โครงการ คือ 1) โครงการสร้างเป้าหมายพนักงานสืบทอดและเปลี่ยนแทน 2) โครงการปรับปรุงกลไกการประสานงานของคณะชาวหนุ่มทุกระดับ 3) โครงการการปรับปรุงการจัดตั้งชาวหนุ่มเยาวชนให้เข้มแข็ง 4) โครงการสร้างชาวหนุ่มอาสาสมัคร และ 5) โครงการทัศนศึกษาดูงาน

แผนงานที่ 3 ปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของชาวหนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย 4 โครงการ คือ 1) โครงการการสำรวจข้อมูลและเก็บรวบรวมสถิติของชาวหนุ่มและเยาวชน 2) โครงการการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือชาวหนุ่มผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของสังคม 3) โครงการการตรวจสอบการปฏิบัตินโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและผลประโยชน์ของชาวหนุ่มและเยาวชน และ 4) โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับชาวหนุ่มและเยาวชน

แผนงานที่ 4 ก่อสร้างพื้นฐานโครงสร้าง และสนองวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 5 โครงการ คือ 1) โครงการก่อสร้างวัยเยาวชน ไกสอนพมวิหาร 2) โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพชาวหนุ่ม 3) โครงการการจัดหายานพาหนะและอุปกรณ์การทำงาน 4) โครงการการปรับปรุงและพัฒนาสื่อต่าง ๆ ของชาวหนุ่ม และ 5) โครงการปรับปรุงและก่อสร้างใหม่สถานที่การทำงานของแขวงและเมือง (อำเภอ)

แผนงานที่ 5 สร้างกระบวนการตามคำขวัญการรักชาติ และพัฒนาด้วยกระบวนการแข่งขันของชาวนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย 5 โครงการ คือ 1) โครงการนำส่งพนักงานไปปฏิบัติหน้าที่อยู่รากฐานและพื้นที่ชนบท 2) โครงการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพชาวนุ่ม 3) โครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนในการทำงาน 4) โครงการค่ายเยาวชน และ 5) โครงการเฉลิมฉลองวันที่สำคัญระดับชาติและแขวง

แผนงานที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพชาวนุ่มให้มีความชำนาญงานและสนับสนุนธุรกิจของชาวนุ่ม ประกอบด้วย 3 โครงการ คือ 1) โครงการสร้างกองทุนพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชน 2) โครงการการปรับปรุงและขยายสมาคมนักธุรกิจนุ่ม และ 3) โครงการฝึกอบรมวิชาชีพและการพัฒนาทักษะสำหรับชาวนุ่มและเยาวชน

แผนงานที่ 7 การร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนกับประเทศเพื่อนมิตรยุทธศาสตร์และในภูมิภาค 2) โครงการความร่วมมือกับองค์กรสากลที่สังกัดอยู่รัฐบาลและไม่สังกัดรัฐบาล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร 3) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบาย 4) บริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 5) บริบทคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 6) การดำเนินงานแผนพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นแนวคิดแนวทางในการดำเนินการวิจัยกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาสร้างตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเกิดความมีประสิทธิภาพ และในด้านมาตรฐานสู่ความสำเร็จ และตรวจสอบประสิทธิผลของ

กลยุทธ์การบริหารจัดการในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้องและความสอดคล้อง อันจะทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงต่อไป

สรุปจากตาราง 2 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว ประกอบด้วย สภาพปัญหาชาวนุ่ม ้วยนุ่ม, (2014); แผนพัฒนาชาวนุ่มเยาวชนส่วนกลาง ระยะ 5 ปี, (2016 – 2020); กฎ ระเบียบพรรคประชาชนปฏิบัติลาว ฉบับที่ 10, (2016); กฎ ระเบียบคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว, (2016); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี, (2016 – 2020); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมระดับแขวง ระยะ 5 ปี, (2016 – 2020); ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของชาวนุ่ม, (2015); Tran xuan anh, (2014); ทะวีไซ ชันติวงศ์, (2017); อนุรักษ์ พันธศิลป์, (2555); สุรเดช รอดจินดา, (2559) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นรวมที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว

องค์ประกอบการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	1. สภาพปัญหาชาวนุ่ม ้วยน่ม (2014)	2. แผนพัฒนาชาวนุ่มเยาวชนส่วนกลาง ระยะ 5 ปี (2016-2020)	3. กฎ ระเบียบพรรคประชาชนปฏิบัติลาว ฉบับที่ 10 (2016)	4. กฎ ระเบียบคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว (2016)	5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2016-2020)	6. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมระดับแขวง ระยะ 5 ปี (2016-2020)	7. ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของชา น่ม (2015)	8. Tran xuan anh (2014)	9. ทะวีไซ ชันติวงศ์ (2017)	10. อนุรักษ์ พันธุ์ศิลป์ (2555)	11. สุรเดช รอดจินดา (2559)	รวม	ร้อยละ	ลำดับ
1. ด้านการอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90	1
2. ด้านการจัดตั้งและสร้าง ความเข้มแข็ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90	1
3. ด้านการปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90	1
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90	1

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงาน คณะชาวมุสลิมประชาชน ปฏิบัติลาว	1. สภาพปัญหาชาวมุสลิม ภัยทรมาน (2014)	2. แผนพัฒนาชาวมุสลิมเยาวชนส่วนกลาง ระยะ 5 ปี (2016-2020)	3. กฎ ระเบียบพรรคประชาชนปฏิบัติลาว ฉบับที่ 10 (2016)	4. กฎ ระเบียบคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิบัติลาว (2016)	5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2016-2020)	6. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมระดับแขวง ระยะ 5 ปี (2016-2020)	7. ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ชาวมุสลิม (2015)	8. Tran xuan anh (2014)	9. ทะวีไซ ชันติวงศ์ (2017)	10. อนุรักษ์ พันธุ์ศิลป์ (2555)	11. สุรเดช รอดจินดา (2559)	รวม	ร้อยละ	ลำดับ
5. ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ รักษาและพัฒนา	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	7	63.63	3
6. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	8	72.72	2
7. ด้านการร่วมมือกับ ต่างประเทศ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	7	63.63	3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) และ ขั้นตอนที่ 4 การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์ การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินร่างกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์โดยจัดทำประชาพิจารณ์ และขั้นตอนที่ 4 กำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอของข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์

การวิจัยในระยะที่ 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร 3) แนวคิดเกี่ยวกับเชิงนโยบายและ 4) บริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 5) บริบทคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว และ 6) การดำเนินงานแผนพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) เป็นการสัมภาษณ์จำนวน 4 แขวง และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 1 แขวง โดยสัมภาษณ์ระดับหัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่ม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) สภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อนและจุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จและอุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social - cultural) จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นข้อด้อยซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังเช่น โครงสร้างนโยบาย และระบบงานขององค์กร บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุทรัพยากร (Material) การดำเนินงาน (Management) ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal) จากนั้นนำมาจัดทำเป็นตาราง SWOT Matrix โดยการจับคู่ ดังนี้

1. จับคู่จุดแข็ง – โอกาส (SO) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยใช้กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) เพื่อใช้เป็นจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างกลยุทธ์มาปรับใช้อย่างเต็มที่

2. จับคู่จุดแข็ง – สิ่งท้าทาย (ST) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยใช้ยุทธศาสตร์การแตกตัว (Diversification Strategy) โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสระยะยาว

3. จับคู่จุดอ่อน – โอกาส (WO) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยใช้กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround – Oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจากจุดอ่อนภายในต่าง ๆ โดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดี

4. จับคู่จุดอ่อน – สิ่งท้าทาย (WT) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยใช้กลยุทธ์การป้องกัน (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้เกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

จากนั้นทำการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) โดยร่างกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเพื่อกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งท้าทาย ตลอดจนถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร 3) แนวคิดเกี่ยวกับเชิงนโยบาย และ 4) บริบทการบริหารงานของแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 5) บริบทคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 6) การดำเนินงานแผนพัฒนาชาวนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ผู้ให้ข้อมูล

จำนวน 17 คนจำแนกเป็น สัมภาษณ์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว จำนวน 12 คนศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศจำนวน 4 แขวง และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 1 แขวง แบ่งออกเป็นแหล่งละ 1 คน และกรณีศึกษาดูงาน จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่

2.1.1 นายนวนทอง สุวันวิโซ ตำแหน่งหัวหน้าห้องการศูนย์กลางชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1.2 นายสุลียา แก้วพิลาวงศ์ ตำแหน่งหัวหน้ากรมกระบวนกร
ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1.3 นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวัน ตำแหน่งรองหัวหน้ากรมเยาวชน
ธันวา ศูนย์กลางชาวหนุ่ม ประชาชนปฎิวัดีลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาวนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาวจำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.1 นางสุมาลี ทำมะวงศ์ ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่ม
ประชาชนปฎิวัดีลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.2 นายหุมแพง สีสมบัติ ตำแหน่งรองเลขาคณะบริหารงานชาว
หนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาวแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.3.1 นางคำใบ บอลิวัน ตำแหน่งรองเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่ม
ประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3.2 นายทะนุวัน วงค์มะณี ตำแหน่งรองเลขาคณะบริหารงานชาว
หนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.4 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.4.1 นางวงพะจัน สีบุนเรือง ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่ม
ประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.4.2 นางอาลี บัวจุม ตำแหน่งรองเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่ม
ประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาวแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

2.5.1 นายอุดมลัก ดีวิไชย ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่ม
ประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.5.2 นายคำสี หลินสะหวาด ตำแหน่งรองเลขาคณะบริหารงานชาว
หนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงจำปาสัก

2.6 คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ สังคมนิยมเวียดนาม 1 คน ได้แก่

2.6.1 นายเจิ่น ชวนแฉิ่ง ตำแหน่งรองเลขาธิการงานชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ สังคมนิยมเวียดนาม

2.7 ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งสิ้น 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกเป็น โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย

2.7.1 นครหลวงเวียงจันทน์ จำนวน 1 คน

2.7.2 แขวงบอลิคำไซ จำนวน 1 คน

2.7.3 แขวงคำมวน จำนวน 1 คน

2.7.4 แขวงจำปาสัก จำนวน 1 คน

2.8 การศึกษาดูงานโดยการสัมภาษณ์คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจี สังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

2.8.1 นายเงียน วันบิ่ง เลขาธิการงานชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจี สังคมนิยม เวียดนาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและการศึกษาดูงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.2 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาฐานงานโดยการสัมภาษณ์

5.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในข้อที่ 5.1, 5.2 มาทำการจัดหมวดหมู่ เรียบเรียงเนื้อตามคำถามการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์

การวิจัยในระยะที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างกลยุทธ์

ยกร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ 5) การกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ และ 6) ตัวบ่งชี้ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการอบรม

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศกลยุทธ์การดำเนินงาน

2. ขั้นตอนที่ 6 การประเมินกลยุทธ์

การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยทำการสังเกตตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องที่พัฒนาขึ้นและผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องที่พัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ขั้นตอนที่ 7 การประชาสัมพันธ์กลยุทธ์

การจัดประชุมการประชาสัมพันธ์กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. ขั้นตอนที่ 8 กำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ

กำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยทำการประชุมกลุ่มในส่วนที่เกี่ยวข้องกับในประเด็นของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับมาตรการสู่ความสำเร็จ โดยเรียงลำดับความสำคัญในแต่ละด้านตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ 1 ปี 2 - 3 ปี และ 4 - 5 ปี

1. แหล่งข้อมูล

การดำเนินการวิจัยในชั้นตอนนี้ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้จาก

1.1 การวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต ซึ่งคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 10 ปีขึ้นไป ได้แก่ หัวหน้า รองหัวหน้าแขนงและพนักงานวิชาการของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต จาก 1 ห้องกรร 7 แขนง โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มย่อย รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 10 คน ซึ่งคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 10 ปีขึ้นไป ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

2.2.1 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่

2.2.1.1 นายอาลุนไชย ศุภย์นะลาด ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงานศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.1.2 นายแสงดาว แก้วชาวมะณี ตำแหน่งหัวหน้ากรมตรวจสอบ ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.1.3 นายนวนทอง สุวันวิไชย ตำแหน่งหัวหน้าห้องกรร ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.2 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.2.2.1 นางสุมาลี ทำมะวงศ์ ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงาน
ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.3 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.2.3.1 นายทองมะณี โคตปัญญา ตำแหน่งเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.2.4 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.2.4.1 นางวงพะจัน สีบุญเรือง ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงาน
ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2.5 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่

2.2.5.1 นายคำลี หลินสะหวาด ตำแหน่งรองเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.2.6 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 คน ได้แก่

2.2.6.1 นางบังฮอน พิมมะสาน ตำแหน่งรองเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.2.6.2 นางคำภูพาน อินทิสอน ตำแหน่งรองเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

2.2.6.3 นายสุลียา มาผางวงศ์ ตำแหน่งรองเลขาคณะ
บริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเกี่ยวกับการร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเป็นแบบปลายเปิด

3.2 แบบประเมินร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.3 แบบบันทึกการประชุม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย ดังนี้

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติที่ใช้ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

5.1 รวบรวมข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติที่ใช้ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส สิ่งท้าทาย) เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชน

ปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลด้วยการจัดหมวดหมู่ แยกประเด็นของข้อความ และเรียบเรียงเข้าอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันตามคำถามของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.2 รวบรวมข้อมูลจากการร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลด้วยการจัดหมวดหมู่ แยกประเด็นของข้อความ และเรียบเรียงเข้าอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันตามคำถามของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.3 รวบรวมข้อมูลจากการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดใน การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 101) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความ
มีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 ส่วนการแปลความหมายโดยให้ระดับคะแนนตามวิธีของ
ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

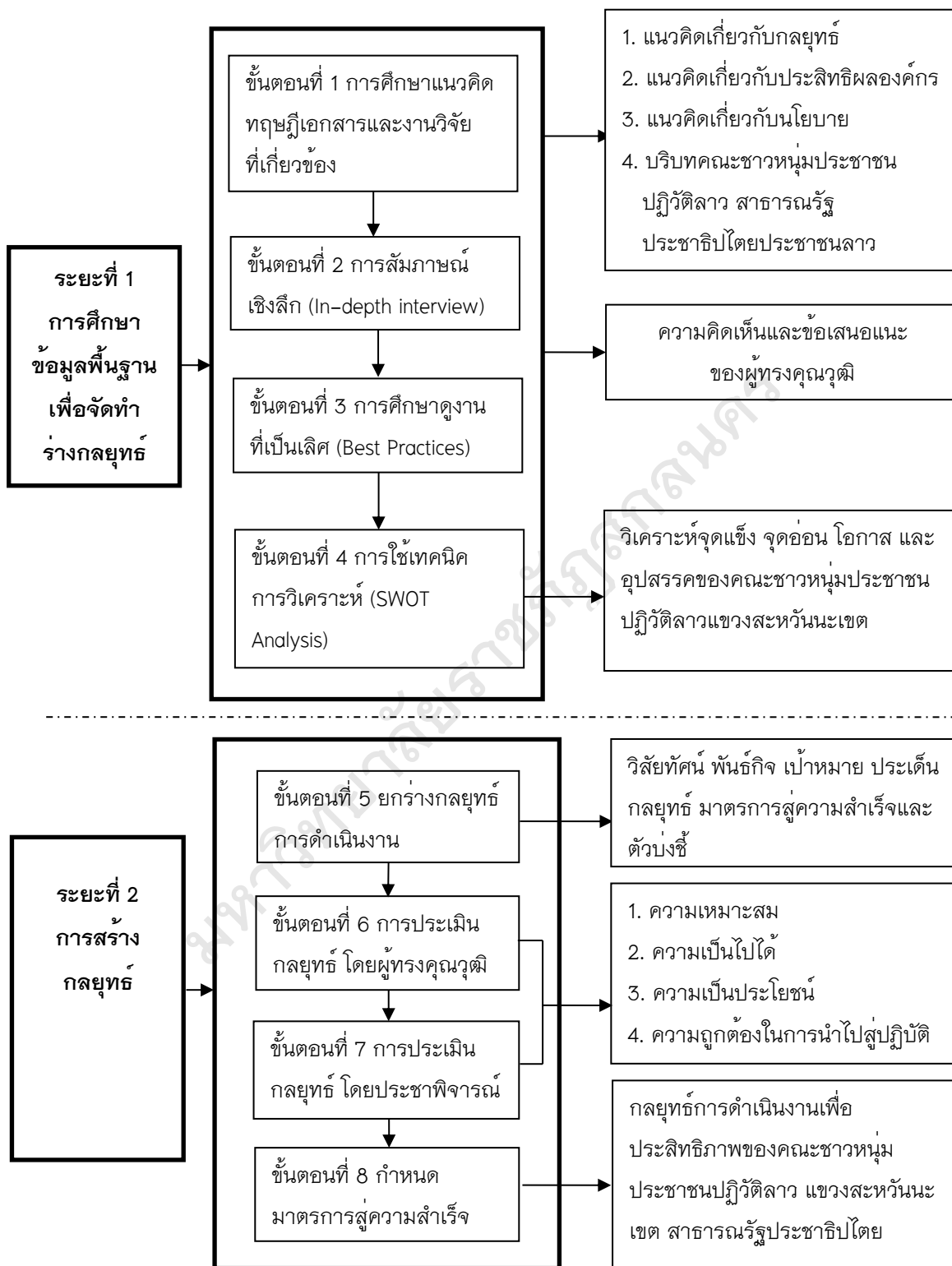
2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยต่อกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพ
ของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความ
ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ขั้นตอนการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพของ
คณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 10 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัย ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ขั้นตอนที่ 3 ผลการศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ขั้นตอนที่ 4 ผลการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis)

ระยะที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 5 ผลการร่างกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 6 ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี

ประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 7 ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการจัดทำประชาพิจารณ์

ขั้นตอนที่ 8 ผลกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนา
การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความ
มีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี
เอกสารและงานวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของกลยุทธ์จากนักวิชาการหลายท่าน เช่น ปกรณ
ปรียากรณ์, (2542); วิโรจน์ สารรัตน์, (2543); วิทยา ด้านธำรงกุล, (2546); บุญเกียรติ
ชีวะตระกูลกิจ, (2547); ดำรง วัฒนา, (2548); วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ, (2548);
อุทิศ ขาวเขียว, (2549); สาคร สุขศรีวงศ์, (2550); พงษ์ธร สิงห์พันธ์, (2551); คมสันต์
ขจรปัญญาไพศาล, (2552); จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2553); Quinn, Mintzberg and
James, (1988); Thompson and Strickland, (1993); Wheelen and Hunger, (2000);
Pearce and Robinson, (2000) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นรวมที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 หรือ
ร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์
2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นของกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้
2. การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจากนักวิชาการ
หลายท่าน เช่น สถาปปัญหาชาวนุ่ม ้วยน่ม (2014); แผนพัฒนาชาวนุ่มเยาวชน
ส่วนกลาง ระยะ 5 ปี (2016 – 2020); กฎ ระเบียบพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ฉบับที่ 10
(2016); กฎ ระเบียบคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว (2016); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
สังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (2016 – 2020); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมระดับแขวง ระยะ
5 ปี (2016 – 2020); ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของชาวนุ่ม (2015);
Tran xuan anh, (2014); ทะวีโซ ชันติวงศ์, (2017); อนุรักษ์ พันธุ์ศิลป์, (2555); สุรเดช
รอดจินดา, (2559) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นรวมที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป

จึงได้องค์ประกอบการทำงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ได้แก่ 1) ด้านการ
อบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์
4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา 6) ด้านการ
ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์ จำนวน 2 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวง แขวงเวียงจันทน์ จำนวน 2 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ จำนวน 2 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน จำนวน 2 คน และคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก จำนวน 2 คน และคณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 1 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในแต่ละด้าน ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการอบรม ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการอบรม มีรายละเอียด ดังนี้
“.... การอบรมเป็นการพัฒนาคณะชาวนุ่มประชาชนให้มีความรู้
ความเข้าใจการดำเนินการและยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งของคนในชาติ”

(นายนวนทอง สุวันวิไซ, สัมภาษณ์, 2561)

“... นโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของแต่ละแขวงได้มีการ
ดำเนินการฝึกอบรมการยกระดับความรู้ทั่วไปสำหรับชาวนุ่มและเยาวชนและสร้างความ
เข้มแข็งให้กับองค์กรชาวนุ่มและเยาวชน”

(นายสุลียา แก้วพิลาวงศ์, สัมภาษณ์, 2561)

“... เร่งฝึกอบรมด้านอาชีพให้คณะชาวนุ่มประชาชนในแต่ละแขวง
ให้สามารถดำรงชีวิตที่ดีอย่างมีคุณภาพ....”

(นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... พวกเรามีการส่งเสริม สนับสนุนโครงการฝึกอบรมทฤษฎีเกี่ยวกับงานของชาวหนุ่มและเยาวชนและด้านอาชีพด้วย”

(นางสุมาลี ท้ามะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... ชาวหนุ่ม เยาวชนได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ พัฒนาทักษะและจัดหางานสำหรับชาวหนุ่มภายหลังการฝึกอบรม”

(นายหุมแพง สีสมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... เรามีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินการภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรมต่อคณะกรรมการชาวหนุ่มอย่างเป็นทางการอย่างต่อเนื่อง”

(นางคำใบ้ บอลิวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเยาวชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และยังหลุดจากความยากจนอีกด้วย”

(นายทะนูนวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... การทัศนศึกษาดูงาน ภายในและภายนอก สำหรับคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว”

(นางวพะจัน สีบุนเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การบอกกล่าว เล่าประสบการณ์เป็นสิ่งที่ดีระดับหนึ่ง แต่ทว่าได้ผ่านการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ การปฏิบัติจริง ย่อมทำให้เกิดทักษะ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง....”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“... การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้พัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มีความเข้าใจแลให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีต่อการดำเนินการ”

(นายอุดมศักดิ์ ดีวิไชย์, สัมภาษณ์, 2561)

“... การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายของประเทศนั้น ต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะด้านต่าง ๆ ที่สมบูรณ์มีความพร้อมรับชาติประเทศชาติ”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... การศึกษาและการเข้าถึงพัฒนาเยาวชนคนละชาวหนุ่มพวกเราให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าหากได้ผ่านการฝึกอบรมเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริงสามารถให้เกิดมีทักษะที่ดีและนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างถูกต้อง”

(นายเจิ่น ชวนแอ็ง, สัมภาษณ์, 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคนละชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการอบรม ประกอบด้วย เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้และยังทำให้คนละชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวหลุดพ้นจากความยากจนและมีคุณภาพที่ดีในสังคม

2. ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็งมีรายละเอียด ดังนี้

“... การบริหารจัดการต้องมาจากส่วนกลางที่เป็นผู้กำหนดภารกิจบทบาท หน้าที่ให้พวกเราคนละชาวหนุ่มให้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้”

(นายนวนทอง สุวันวิไซ, สัมภาษณ์, 2561)

“... กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคนละชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ต้องชัดเจนในการปฏิบัติและนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสร้างความเข้มแข็งในคนในชาติ”

(นายสุลียา แก้วพิลาวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... มีความเชื่อมั่นในดำเนินนโยบายพรรคและรัฐของคนละชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อการนำไปสู่เป้าหมายอย่างแท้จริง”

(นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวาน, สัมภาษณ์, 2561)

“... ให้มีการจัดตั้งคณะชาวหนุ่มครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อการพัฒนาทั้งในด้านความสงบสุขของคนในชาติ ปกป้องสิทธิและประโยชน์ของชาวหนุ่มและเยาวชน และการสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์”

(นางสุมาลี ท่ามะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... สร้างกลไก ขับเคลื่อนของคณะชาวหนุ่มที่เข้มแข็งและสามารถนำพาทุกคนปฏิบัติภารกิจบรรลุเป้าหมายขององค์กร”

(นายหุมแพง สีสัมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... การจัดตั้งคณะชาวหนุ่มมีการส่งเสริมด้านวิชาชีพและธุรกิจของชาวหนุ่มให้สามารถหลุดพ้นจากความยากจน...”

(นางคำใบ บอลิวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... ในมุมมองเห็นว่า การจัดตั้งปฏิบัติและการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นได้และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ย่อมทำให้ภารกิจของพวกเราบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน”

(นายทะนุวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... ความเข้มแข็งภายในประเทศสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน พวกเราคณะชาวหนุ่มต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและขยายความร่วมมือจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น”

(นางวรางค์ฉวี สิบุนเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... เมื่อภายในประเทศพวกเรามีการจัดตั้งดีแล้ว คณะชาวหนุ่มต้องขยายเป็นพหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเป็นการสร้างความเข้มแข็งระหว่างประเทศ”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“... กิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวทั่วทั้งแขวง”

(นายอุดมลัก ดีวีไซย์, สัมภาษณ์, 2561)

“... การสร้างขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพและความยุติธรรม
ของคณะชาวนุ่มประชาชนลาวที่เข้มแข็ง”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวนุ่มพวกเราต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างประเทศในทุก ๆ
ด้านและสร้างเครือข่ายระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการ
จัดตั้งให้เข้มแข็ง”

(นายเงิน ชวนแอ้ง, สัมภาษณ์, 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการ
ดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง
ประกอบด้วย การกำหนดการะบอบทบาท กฎหมาย การเชื่อมโยงระหว่างประเทศทั้งทาง
ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและขยายความร่วมมือจากต่างประเทศ ปกป้องสิทธิและ
ประโยชน์ของชาวนุ่มและเยาวชนและการสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์และดำเนินการ
ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3. ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์
มีรายละเอียด ดังนี้

“... คณะชาวนุ่มและเยาวชนต้องได้รับผลประโยชน์จากการศึกษา
ดูงานและได้รับกองทุนการศึกษารับการฝึกวิชาชีพพร้อมทั้งการรับใช้ชาติ”

(นายนวนทอง สุวันวิไซ, สัมภาษณ์, 2561)

“... การปกป้องสิทธิ การรักษาดีแผ่นดิน ยกย่องบรรพบุรุษหรือวีรชน
ผู้กล้าของประเทศ”

(นายสุสิยา แก้วพิลาวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... เยาวชนต้องเป็นคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ เพื่อปกป้อง รักษา
ความสงบในยามฉุกเฉิน โดยไม่ลังเล”

(นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวาน, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มได้มีการคัดเลือกบุคลากรสืบทอดรุ่นต่อรุ่น เพื่อทดแทนบุคลากรที่ปลดประจำการไว้ให้เพียงพออยู่เสมอ ...”

(นางสุมาลี ท่ามะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... สร้างศูนย์การเรียนรู้ ถอดบทเรียนการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและมีการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินการ ...”

(นายหุมแพง สีสมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... ทุกคนจะต้องเข้ารับใช้ชาติ ด้วยฝักภาคสนามระยะสั้น เพื่อนำใช้ เป็นกองหนุนสำรองและเป็นการปกป้องสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ อีกด้วย ...”

(นางคำใบ บอลิวัน, สัมภาษณ์ 2561)

“... การประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวงเพื่อประชาสัมพันธ์ ชี้แจง แนะนำถึง การปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ที่คณะชาวหนุ่มจะได้รับ ...”

(นายทะนูนวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... การปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย ภาวะบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะชาวหนุ่มที่พึงปฏิบัติ ...”

(นางวงพะจัน สีบุญเรือง, สัมภาษณ์ 2561)

“... การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาคณะชาวหนุ่มทั่วภูมิภาค ...”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“...การจัดตั้งศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่ายในการแจ้งข่าวสาร การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเองของ คณะชาวหนุ่ม...”

(นายอุดมศักดิ์ ดีวิไชย์, สัมภาษณ์, 2561)

“... การปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของชาวหนุ่มและเยาวชนเป็นความรับผิดชอบของคณะชาวหนุ่ม และเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาคณะชาวหนุ่ม”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... การสร้างกองทุนสำรองเพื่อส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ชาวหนุ่มที่ด้อยโอกาสเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ต้องช่วยกันพัฒนา”

(นายเงิน ชวนแจ้ง, สัมภาษณ์, 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย การจัดตั้งศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ของตนเองและประเทศชาติ ฝึกภาคสนามระยะสั้น เพื่อนำใช้เป็นกองทุนสำรองและเป็นการปกป้องสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติการศึกษา ดูงานและได้รับกองทุนการศึกษารับการฝึกวิชาชีพ และการปกป้องสิทธิ การรักชาติแผ่นดิน ยกย่องบรรพบุรุษหรือวีรชนผู้กล้า

4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

“... คณะชาวหนุ่มได้มีการจัดตั้งศูนย์ตามเมืองต่าง ๆ ให้ครอบคลุมเพื่อขยายสมาชิกใหม่”

(นายนวนทอง สุวันวิไซ, สัมภาษณ์, 2561)

“... การจัดหา วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนองต่อบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่ม”

(นายสุลียา แก้วพิลาวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การสร้างกลุ่มเครือข่ายเยาวชนทูตระหว่างประเทศ เพื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนบทเรียนร่วมกัน”

(นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวาน, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มจัดหางบประมาณเพื่อจัดสร้างศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่าง
มาตรฐานประจำเมืองให้ครอบคลุมทั่วแขวง ...”

(นางสุมาลี ท่ามะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มจัดหาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำ
ภูมิภาค ในการเชื่อมโยง ประสานงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ...”

(นายหุมแพง สีสมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามา
มีบทบาท รับผิดชอบร่วมกันให้เยาวชนในประเทศรักบ้านเกิดและร่วมกันปกป้อง
ประเทศชาติ ...”

(นางคำใบ บอลิวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... การหาเครือข่ายแหล่งทุนช่วยเหลือคณะชาวหนุ่มที่หลากหลาย
เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อโทรทัศน์และเสียงตามสายตามภูมิภาค ...”

(นายทะนูนวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... การระดมทุนต่าง ๆ เพื่อการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและศูนย์คณะ
ชาวหนุ่ม เพื่อการขยายเครือข่ายสมาชิก ...”

(นางวพพะจัน สีบุญเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... ขยายสมาชิกคณะชาวหนุ่มประจำศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน
เพื่อรองรับการขยายตัวของสมาชิกและความไม่เพียงพอของบุคลากร ...”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“... จัดตั้งศูนย์เครือข่ายระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำ
ภูมิภาค เพื่อให้สมาชิกชาวหนุ่มได้ติดต่อสื่อสาร ประสานงานในการดำเนินการของคณะ
ชาวหนุ่ม...”

(นายอุดมลัก ดีวิชัย, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มประจำภูมิภาคต้องมีระบบเทคโนโลยีและ
สารสนเทศที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ในการดำเนินงานขององค์กร ...”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... การส่งเสริมศูนย์ฝึกวิชาชีพ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนองต่อการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่ม ...”

(นายเจิ่น ชวนแอ้ง, สัมภาษณ์, 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย การจัดตั้งศูนย์ตามเมืองต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อขยายสมาชิกใหม่ มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยประจำภูมิภาค และการหาเครือข่ายแหล่งทุนช่วยเหลือคณะชาวนุ่มที่หลากหลาย เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อโทรทัศน์และเสียงตามสายตามภูมิภาคเพื่อให้สมาชิกชาวนุ่มได้ติดต่อสื่อสาร

5. ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

“... คณะชาวนุ่มมีจัดกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ เช่น ประเทศไทย เวียดนาม จีนและเกาหลี เพื่อไปศึกษาดูงาน ถอดบทเรียน ...”

(นายนวนทอง สุวันวิไซ, สัมภาษณ์, 2561)

“... การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนา การต่อสู้ของวีรชนผู้กล้าในอดีต ...”

(นายสุลียา แก้วพิลาวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ...”

(นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... แสวงหาแหล่งทุนเพื่อใช้เป็นกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน เพราะบางครั้งทุนที่มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการต่าง ๆ ...”

(นางสุมาลี ทำมะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับคณะชาวนุ่มให้มีความตระหนักห่วงใยในกระบวนการรักษาและพัฒนา ...”

(นายหุมแพง สีสมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... กิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ...”

(นางคำใบ บอลิวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัครสมาชิกคณะชาวหนุ่ม เพื่อเข้าร่วมในกระบวนการรักชาติและร่วมพัฒนาบ้านเกิดเมืองนอนของตนเอง ...”

(นายทะนุวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มมีการไปดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนาร่วมกับเกาหลี จีน และเวียดนามอยู่เป็นประจำ ...”

(นางวรางค์จันทร์ สืบบุญเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... พวกเรามีการนำคณะชาวหนุ่มทำกิจกรรมวันสำคัญของประเทศเพื่อรำลึกถึงวีรชนที่ต่อสู้และกอบกู้ประเทศในการสร้างกระบวนการรักชาติ ...”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“... การสร้างสมาชิกคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุดมการณ์ของพรรคและชาติ เพื่อทดแทนรุ่นเก่าที่ออกประจำการ ...”

(นายอุดมศักดิ์ ดีวิชัย, สัมภาษณ์, 2561)

“... การนำคณะชาวหนุ่มทุกคนในประเทศเข้ารับการฝึกอบรมวิชาการต่อสู้ เพื่อให้ทุกคนมีความรักชาติ ...”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มมีการไปดูงานต่างประเทศอยู่เป็นประจำและทำกิจกรรมวันสำคัญของประเทศเพื่อให้ทุกคนมีความรักชาติ รักบ้านเกิดของตนเอง...”

(นายเงิน ชวนแอ็ง, สัมภาษณ์ 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา ประกอบด้วย จัดกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ การสร้างสมาชิกคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุดมการณ์ของพรรคและชาติ เพื่อทดแทนรุ่นเก่าที่ออกประจำการ มีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ มีการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึก

ให้กับคณะชาวนุ่มให้มีความตระหนักห่วงใยในกระบวนการรักชาติและพัฒนาโดยการ
เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการต่อสู้ เพื่อให้ทุกคนมีความรักชาติ

6. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ
มีรายละเอียด ดังนี้

“... คณะชาวนุ่มได้จัดกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศอย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกได้นำมาพัฒนาคณะชาวนุ่มทั้งในด้านเทคโนโลยี รูปแบบการจัด
วิชาชีพ ...”

(นายนวนทอง สุวันวิไช, สัมภาษณ์, 2561)

“... มีการจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงานให้กับคณะ
ชาวนุ่มได้มีงานทำและสามารถประกอบอาชีพได้ภายหลังจากการเข้าร่วมฝึกวิชาชีพ
ไปแล้ว ...”

(นายสุลียา แก้วพิลาวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวนุ่มมีกิจกรรมที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ โดยนำสมาชิก
ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาแนะนำ ให้ความรู้แก่สมาชิก ...”

(นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากร
ด้านวิชาชีพให้สามารถเรียนรู้และการพัฒนาต่อไปในอนาคต ...”

(นางสุมาลี ทำมะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ...”

(นายหุมแพง สีสมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... ชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงานเป็นการดำเนินงานของคณะชาวนุ่ม
เพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานและให้สมาชิกหลุดพ้นจากความยากจน ...”

(นางคำใบ บอลิวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มมีกองทุน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพที่ไม่มีทุน พวกเราเข้าไปส่งเสริม ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ...”

(นายทะนุวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... คณะชาวหนุ่มมีการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยน ถอดบทเรียนและการนำใช้เทคโนโลยี ...”

(นางวงพะจัน สิบุนเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิบัติลาวเฉพาะทางหรือตามความต้องการ ...”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“... การเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศด้านวิชาชีพของคณะชาวหนุ่มที่จัดเป็นประจำทุกปี รวมทั้งการจัดแข่งขัน ...”

(นายอุดมศักดิ์ ดีวิไชย์, สัมภาษณ์, 2561)

“... กองทุนช่วยเหลือต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ...”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... การพัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่มเฉพาะทางหรือตามความต้องการ ต้องร่วมมือกับหน่วยงานต่างทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้เขามีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ให้กับตนเอง...”

(นายเจิ่น ชวนแอ็ง, สัมภาษณ์, 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย มีกองทุนช่วยเหลือต่างประเทศ มีการจัดกิจกรรมงานวิชาชีพต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศด้านวิชาชีพของคณะชาวหนุ่มที่จัดเป็นประจำทุกปี มีการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงานให้กับคณะชาวหนุ่มได้มีงานทำและมีกิจกรรมที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ โดยนำสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาแนะนำให้ความรู้แก่สมาชิก

7. ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

“... ข้าพเจ้าขอแสดงความยินดีกับท่านผู้วิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว และได้ให้ความสำคัญต่อข้าพเจ้าในการให้ความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่าเหมาะสมแล้ว ถ้าเราจะเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวไปจากเดิม ก็จะทำให้องค์กรสับสนและให้ข้อมูลไม่ถูกต้องและเกิดการนำเสนอที่ผิดกับพรรคและรัฐของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”

(นายนวนทอง สุวันวิไซ, สัมภาษณ์, 2561)

“... การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวตามรูปแบบที่ผู้วิจัยศึกษามานี้ ข้าพเจ้าคิดว่าเหมาะสมและเหมาะสมกับบริบทของประเทศเราเพราะว่าได้ผ่านการกลั่นกรองมาจากทุกภาคส่วนยอมรับกันแล้ว”

(นายสุลียา แก้วพิลาวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... ในความคิดเห็นของข้าพเจ้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในด้าน ๆ ต่างนี้เหมาะสมแล้วและได้มีการปฏิบัติกันมาตลอดเวลา....”

(นายบอลิลัก เวียงสะหวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... เห็นด้วยกับการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวที่เป็นภาระบทบาท หน้าที่ เพราะว่าถูกใช้มาตั้งแต่เป็นคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ทำให้สังคมสงบสุข”

(นางสุมาลี ทាំมะวง, สัมภาษณ์, 2561)

“... การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ในทัศนะส่วนตัวและเป็นผู้ปฏิบัติตัวจริงเห็นว่าเหมาะสมแล้วกับบริบทบ้านเรา ถึงแม้จะมีความศรัทธาจากต่างประเทศเข้ามา แต่พวกเราก็ยังรักษาประเพณี วัฒนธรรมดั้งเดิมเอาไว้ด้วยการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้เยาวชนในประเทศผ่านกิจกรรมของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว”

(นายหุมแพง สีสมบัติ, สัมภาษณ์, 2561)

“... การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวตามความเห็น
ของข้าพเจ้าแล้ว เห็นดีนำทุกด้านและมีความเหมาะสมตามนโยบายของพรรคและรัฐของ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”

(นางคำใบ้ บอลิวัน, สัมภาษณ์, 2561)

“... การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แม่นเป็นการ
นำพาของพรรคและรัฐของประเทศเราและได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาถือว่ายาวนาน มีความ
เหมาะสมแล้วใน 7 ด้านนี้ พวกเราสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายของแขวง”

(นายทะนูนวัน วงค์มะณี, สัมภาษณ์, 2561)

“... มีบางองค์ประกอบพวกเราก็ยังปฏิบัติได้ไม่เพียงพอ อาจเป็นเพราะ
งบประมาณยังไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ไม่ได้
ตามเป้าหมายแต่ก็ยังมีพัฒนาไปที่ละก้าวอย่างมั่นคง ข้าพเจ้าเห็นดีนำแล้วกับการ
บริหารดังกล่าวที่ท่านได้นำมาสู่การวิจัยและพัฒนาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป”

(นางวणพะจัน สิบุนเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... ข้าพเจ้าอยากเสนอความคิดเห็นแนวนี้ว่า การดำเนินงานคณะ
ชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มันคืออยู่แล้วและได้ออกมาเป็นระเบียบ ข้อบังคับในการจัดตั้ง
ปฏิบัติสืบต่อกันมา ทำให้บ้านเมืองเรามีความสงบสุข”

(นางอาลี บัวจุม, สัมภาษณ์, 2561)

“... ข้าพเจ้าเห็นด้วยการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติ
ลาวที่กล่าวมานี้ เพราะว่าเป็นการหล่อหลอมคนในประเทศให้มีความสมานสามัคคีซึ่ง
และกันภายใต้การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน”

(นางวणพะจัน สิบุนเรือง, สัมภาษณ์, 2561)

“... ทุกคน ๆ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยจะต้องเข้าร่วมเป็นชาว
นุ่มภายใต้การขึ้นนำการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อพัฒนาบุคลากร
ให้เป็นคนดีของสังคมและครอบครัว ดังนั้นองค์ประกอบเหมาะสมแล้ว”

(นายคำสี หลินสะหวาด, สัมภาษณ์, 2561)

“... ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวที่มีอยู่และนำใช้มาถึงปัจจุบันนี้ รู้สึกว่ามันครอบคลุมการปฏิบัติงานของพวกเขา ...”

(นายเจิ่น ชวนแอ้ง, สัมภาษณ์, 2561)

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย ด้านการอบรม ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ เพราะทุกด้านมีความสัมพันธ์กันและต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วย จึงจะบรรลุเป้าหมายของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่าน จำนวน 12 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตามกรอบคิดของการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ครั้งที่ 8 ปี ค.ศ. 2016 – 2020 และยุทธศาสตร์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขตที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละประเด็น โดยผู้วิจัยได้ยึดหลักการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มี 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการอบรม
2. ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง
3. ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
5. ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา
6. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ
7. ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการศึกษาคุณงานที่เป็นเลิศ (Best Practices)

เพื่อศึกษาคุณงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งสิ้น 4 คน จำแนกเป็นนครหลวงเวียงจันทน์ แขวงบอลิคำไซ แขวงคำม่วน และ แขวงจำปาสัก ซึ่งในแต่ละแขวงสัมภาษณ์แขวงละ 1 คน ได้แก่ หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวและคณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ โซจิมีนห์ แขวงกวางจี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 1 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผลจากการสัมภาษณ์และดูงาน จากสถานที่ทำงาน สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่โดดเด่นของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวของแต่ละแขวงใน 7 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. นครหลวงเวียงจันทน์

คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่โดดเด่นใน 7 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย

1.1.1 มีการจัดทำแผนพัฒนาคณะคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการเห็นชอบจากทุกภาคส่วนก่อนนำมาสู่การปฏิบัติ

1.1.2 การอบรมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับชาวนุ่ม เยาวชน

1.1.3 การศึกษาอบรมแนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวนุ่ม เยาวชนให้กับคณะชาวนุ่ม สมาชิกชาวนุ่ม แผนกการ กรมกองและแขวง เมือง นครและบ้าน

1.1.4 การพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนชาวนุ่ม เยาวชนกับประเทศเพื่อนบ้าน

1.1.5 การยกระดับผู้บริหาร ครูฝึกด้านเทคนิคการสอนและพัฒนาฝีมือแรงงานของชาวนุ่ม เยาวชน

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การอบรมคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเยาวชน ให้นำให้มีความรู้ ความเข้าใจทั้งแนวคิด ทฤษฎีทั้งในระดับแขวง เมืองและบ้าน เพื่อให้ชาวนุุ่มได้หลุดพ้นจากความทุกข์ยากและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์,
สัมภาษณ์, 2562)

1.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

1.2.1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวนุุ่ม เยาวชนให้กับคณะชาวนุุ่ม สมาชิกชาวนุุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน

1.2.2 การเสวนาการเมืองในโอกาสเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งชาวนุุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาวและเยาวชนธันวาคม

1.2.3 การจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวนุุ่มทั่วแขวง

1.2.4 การสร้างบุคลากรยกระดับทางทฤษฎีและวิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว เพื่อสืบทอดและทดแทน

1.2.5 การสร้างบุคลากร พนักงานคุ้มครอง นำพาเพื่อให้มีคุณลักษณะสืบทอดการเมือง

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... คณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์ได้มีการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง โดยมีกระบวนการ ด้านระเบียบ แบบแผนการจัดตั้งอย่างละเอียดในการปฏิบัติและผ่านการเห็นชอบก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การเสวนาการเมือง การสร้างบุคลากรและการยกระดับบุคลากร เป็นต้น”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์,
สัมภาษณ์, 2562)

1.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

1.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลและแนวคิด ทฤษฎีชาวหนุ่ม เยาวชน

1.3.2 การปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมต่อกรมกอง บุคลากร

พนักงานที่มีผลงานดีเด่น

1.3.3 การประเมินบุคลากร พนักงานประจำปีของเดือน

พฤศจิกายนของทุกปี

1.3.4 การสรรหา บุคลากร พนักงาน รัฐกรของคณะชาวหนุ่ม

อาชีพทั่วแขวง

1.3.5 การสร้างขบวนการสนองวันสำคัญของชาติและของสากล
ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การดำเนินการในด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของ
คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เรามีการประชุมชี้แจงให้สมาชิกได้รับรู้ถึงกิจกรรม
ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งนครเวียงจันทน์และมีการติดตาม ตรวจสอบ พร้อมทั้งการ
รายงานผลการดำเนินงานประจำปี”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์,
สัมภาษณ์, 2562)

1.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.4.1 การเก็บข้อมูลประวัติ บุคลากร พนักงาน รัฐกรของชาวหนุ่ม

เยาวชนทั่วแขวง

1.4.2 การจัดเก็บเงินบำรุงของสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชน

1.4.3 การจัดทำนิติกรรมเกี่ยวกับกลไกการประสานงานของ

คณะชาวหนุ่มแขวง เมือง นครและคณะชาวหนุ่ม กรมกองและแขวง

1.4.4 การจัดทำรายงานการเคลื่อนไหวประจำปีคณะประจำพรรค
แขวง ผู้นำองค์การจัดตั้งมหาชน คณะชาวหนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม

1.4.5 การระดับกองประชุมใหญ่ของผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นคร

แผนก แขวง

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... มีการวางระเบียบการจัดตั้งปฏิบัติระดับนครหลวงเวียงจันทน์ โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการเก็บข้อมูลประวัติศาสตร์ การขยายเครือข่าย ชาวหนุ่มและการจัดตั้งห้องการประจำเมืองให้ทั่วถึงและการจัดทำรายงานการเคลื่อนไหว ประจำปีคณะประจำพรรคแขวง ผู้นำองค์การจัดตั้งมหาชน คณะชาวหนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์, สัมภาษณ์, 2562)

1.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา ประกอบด้วย

1.5.1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ระเบียบ กฎหมายและเอกสาร ที่ตั้ง สิทธิหน้าที่ ภาระ บทบาทของชาวหนุ่ม เยาวชน นักเรียน นักศึกษา คณะชาวหนุ่ม บ้าน องค์การปกครองบ้าน ใน 14 เมือง 1 นคร

1.5.2 การแสดงผลงานการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่มตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบัน

1.5.3 การตอบแทนคุณ บ่มีวันนั้น บ่มีวันนี้ ของคณะชาวหนุ่ม เยาวชน

1.5.4 การนำพาชาวหนุ่ม เยาวชนเยี่ยมเยือนและอวยพรการนำ ขึ้นแขวงเนื่องในโอกาสวันสร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชนธันวาคม

1.5.5 การนำพาชาวหนุ่ม เยาวชนวางมาลัยดอกไม้เนื่องในโอกาส วันสร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชนธันวาคม

1.5.6 วันชาติและบุคคลสำคัญของ สปป.ลาว

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว โดยคณะประจำพรรค แขวง ผู้นำองค์การจัดตั้งมหาชน คณะชาวหนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม นำพาสมาชิกจัดกิจกรรม เช่น วันชาติและบุคคลสำคัญของ สปป.ลาว...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์, สัมภาษณ์, 2562)

1.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.6.1 การสร้างแหล่งรายได้ของชาวหนุ่มเยาวยชน

1.6.2 การปรับปรุงและขยายสมาคมนักธุรกิจหนุ่ม

1.6.3 การฝึกอบรมวิชาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ชาวหนุ่ม

เยาวยชน

1.6.4 การพัฒนาหลักสูตร ตำราการเรียนการสอนอุปกรณ์การ

ฝึกอบรมของชาวหนุ่ม เยาวยชน

1.6.5 การยกระดับผู้บริหาร ครูฝึกด้านเทคนิคการสอนและพัฒนา

ฝีมือแรงงานของชาวหนุ่ม เยาวยชน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“.... มีการกำหนดรายละเอียดด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ วิธีการปฏิบัติ และกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อให้ปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย หลุดพ้นจากความยากจน พร้อมทั้งการรายงาน ติดตามเป็นประจำ ให้ชั้นสูงได้รับทราบ”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์, สัมภาษณ์, 2562)

1.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

1.7.1 การพบปะแลกเปลี่ยนนบทเรียนชาวหนุ่ม เยาวยชนกับประเทศ

เพื่อนบ้าน

1.7.2 การอวยพรวันชาติไทยกงสุลใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทย

ประจำนครหลวงเวียงจันทน์

1.7.3 การพบปะแลกเปลี่ยนนบทเรียนการดำเนินงานของชาวหนุ่ม

เยาวยชนระหว่าง สปป.ลาว กับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1.7.4 การขยายการพบปะแลกเปลี่ยนนบทเรียนการดำเนินงานของ

ชาวหนุ่ม เยาวยชนกับคณะชาวหนุ่ม

1.7.5 การอวยพรวันชาติชาวเวียดนามกงสุลใหญ่ประจำนครหลวง

เวียงจันทน์

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มีระเบียบ ข้อบังคับมาจาก
ชั้นสูงและได้เห็นดี อนุมัตินำใช้ในแต่ละแขวง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการ
ร่วมมือกับต่างประเทศของแต่ละแขวง ปรับปรุง แก้ไข ทบทวน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ
ประสบความสำเร็จต่อไป”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์,
สัมภาษณ์, 2562)

2. แขวงบอลิคำไซ

คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่าการ
ปฏิบัติงานที่โดดเด่นใน 7 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย

2.1.1 การทัศนศึกษาสถานที่ท่องเที่ยวภายในแขวงของชาวหนุ่ม
เยาวชน แผนกการ กรมกอง แขวง เมือง และนคร

2.1.2 อบรมแนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชนให้กับคณะ
ชาวหนุ่ม สมาชิกชาวหนุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน

2.1.3 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ระเบียบ กฎหมายและเอกสาร
ที่ตั้ง สิทธิหน้าที่ ภาระ บทบาทของชาวหนุ่ม เยาวชน นักเรียน นักศึกษา คณะชาวหนุ่ม
บ้าน องค์การปกครองบ้าน

2.1.4 การอบรมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับ
ชาวหนุ่ม เยาวชน

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การทำงานของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทุกระดับ
มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลขององค์กรได้ตามเป้าหมาย การบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงาน
สูงสุดจากองค์กร ทีมงานและชาวหนุ่ม ซึ่งผลงานตามกรอบหรือเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้
ในแผนยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัด มาตรฐานและตามความรู้ความสามารถที่กำหนดให้แก่
คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

2.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

2.2.1 การจัดตั้งขบวนการร่วมนานาชาติของชนเผ่าเยาวชนเพื่อช่วยเหลือสังคม

2.2.2 การจัดตั้งกองอาสาสมัครชาวหนุ่มเพื่อการป้องกันการค้ามนุษย์และค้ายาเสพติด

2.2.3 การสร้างบุคลากร พนักงานคุ้มครอง นำพาเพื่อให้มีคุณลักษณะสืบทอดการเมือง

2.2.4 การประเมินบุคลากร พนักงานประจำปีของเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

2.2.5 การจัดเก็บสถิติการจัดตั้ง ปรับปรุงและขยายการจัดตั้งและสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ทุกกิจกรรมคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ มีการวัดและประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะประจำแขวงและขึ้นสูงเป็นประจำ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

2.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

2.3.1 การเผยแพร่ป้องกัน สกัดกั้นของชาวหนุ่ม เยาวชน

2.3.2 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การค้ามนุษย์ในต่างประเทศ

2.3.3 โครงการติดตาม การจัดตั้งการปฏิบัติงาน แนวทางนโยบายและระเบียบกฎหมายของชาวหนุ่มเยาวชน

2.3.4 การขยายสมาชิกชาวหนุ่มและเยาวชน อนุชนอันทั่วแขวงประกอบด้วย

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... กิจกรรมดังกล่าวมาต้องมีรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมผ่านการอนุมัติ โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลทั้งระดับแขวง เมืองและศูนย์กลาง ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.4.1 การก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติงานของชาวหนุ่ม เยาวชน

2.4.2 การการออกแบบแผนผัง กฎหมายต่าง ๆ ของชาวหนุ่ม

เยาวชน

2.4.3 การก่อสร้างศูนย์กลางพัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่ม เยาวชน

2.4.4 การจัดสรรพาหนะ รถจักรยานยนต์และวัสดุอุปกรณ์

ที่เอื้ออำนวยต่อชาวหนุ่ม เยาวชน

2.4.5 การปรับปรุงและยกระดับการปฏิบัติงานมวลชนของชาว

หนุ่ม เยาวชน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การแปลงเป้าหมายของชาวหนุ่มลงมาสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน และสายงานต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกิจกรรม การผสมผสานระหว่างการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรพร้อม ๆ กับการพัฒนาศักยภาพชาวหนุ่ม ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

2.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ประกอบด้วย

2.5.1 การระดับกองประชุมใหญ่ของผู้แทนชาวหนุ่มเมือง

นคร แพนก แขวงทั่วทั้งแขวง

2.5.2 การจัดทำรายงานการเคลื่อนไหวประจำปีคณะประจำ

พรรคแขวง ผู้นำองค์กรจัดตั้งมหาชน คณะชาวหนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม

2.5.3 การพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการปฏิบัติงานของชาวหนุ่ม

เยาวชน

2.5.4 การสร้างขบวนการสนองวันสำคัญของชาติและของสากล

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ในด้านนี้แล้วต้องใช้การจัดการบริหารคน สร้างแรงจูงใจ การโน้มน้าว ชักจูง สร้างจิตสำนึกที่ดี จัดกิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สมาชิก

เข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

2.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.6.1 การยกระดับผู้บริหาร ครูฝึกด้านเทคนิคการสอนและพัฒนาฝีมือแรงงานของชาวนุ่ม เยาวชน

2.6.2 การพัฒนาหลักสูตร ตำราการเรียนการสอนอุปกรณ์การฝึกอบรมของชาวนุ่ม เยาวชน

2.6.3 การฝึกอบรมวิชาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ชาวนุ่ม เยาวชน

2.6.4 การสร้างแหล่งรายได้ของชาวนุ่มเยาวชน

2.6.5 การปรับปรุงและขยายสมาคมนักธุรกิจนุ่ม

2.6.6 การยกระดับผู้บริหาร ครูฝึกด้านเทคนิคการสอนและพัฒนาฝีมือแรงงานของชาวนุ่ม เยาวชน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“.... การส่งเสริมด้านอาชีพนั้นต้องสร้างบุคลากรภายในให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน เพื่อนำไปฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพของชาวนุ่ม เยาวชน แต่ต้องมีการวัดและประเมินผลด้วย”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

2.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

2.7.1 การร่วมมือกับองค์การจัดตั้งสากลและองค์การไม่ขึ้นกับรัฐบาล

2.7.2 การร่วมมือและประสานสมทบกับองค์การสากลของเกาหลี

2.7.3 การร่วมมือและประสานสมทบกับองค์การสากลของเยอรมัน

2.7.4 การอวยพรวันชาติไทยกงสุลใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทยประจำแขวงบอลิคำไซ

2.7.5 การอวยพรวันชาติชาวเวียดนามกงสุลใหญ่ประจำแขวงบอลิคำไซ

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... บุคลากรต้องพร้อมทั้งภายในและภายนอกในการไปให้ความรู้ สร้างทักษะหรือสร้างอาชีพต้องเป็นที่สนใจเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่แท้จริงปัจจัยที่สำคัญ คือ เครือข่าย การประสานงาน การพบปะร่วมกัน”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ, สัมภาษณ์, 2562)

3. แขวงคำม่วน

คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่าการ ปฏิบัติงานที่โดดเด่นใน 7 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย

3.1.1 มีแผนพัฒนาโครงการด้านฝึกอบรมที่ชัดเจนตามแผนพัฒนา คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวของคณะบริหารงานชาวนุ่มแขวงคำม่วน

3.1.2 การอบรมคณะชาวนุ่มด้านการเมือง แนวคิด กฎหมาย แบบแผนเยาวชนธันวาคมตามคำสั่งสอนของผู้นำ 6 รัก 3 ชั่ง

3.1.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการการแข่งขัน 3 ดี 4 รู้ของเยาวชน ธันวาค

3.1.4 การอบรมการปลูกจิตสำนึกให้มีแนวคิดรักชาติ รักบ้านเกิด เมืองนอนของตนเอง รักการออกแรงงาน รักการเล่าเรียนและรักสะอาด เป็นต้น

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... มีรายละเอียดของกิจกรรมอบรม ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการ ตรวจสอบและวัดผลการอบรม ติดตามผลจากการอบรม สมาชิกได้มีงานทำและหลุดพ้น จากความยากจน”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน, สัมภาษณ์, 2562)

3.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

3.2.1 คณะชาวนุ่มต้องอดทน เข้มแข็งเอาใจใส่ ปรับปรุงการจัดตั้งเยาวชน อนุชนในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

3.2.2 การปรับปรุงแบบแผนวิธีการดำเนินการให้แก่ผู้นำพาการปฏิบัติงานเยาวชน อนุชนให้รับรู้ เข้าใจภาระบทบาท สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีต่อการจัดตั้งของเยาวชนธันวา

3.2.3 การจัดตั้งปฏิบัติสร้างให้สมาชิกเยาวชนมี 3 ดี 4 รู้ให้ได้ 70 %

3.2.4 การขยายสมาชิกเยาวชน อนุชนให้ได้ 90 % ทั่วทั้งแขวง

3.2.5 สร้างกองกำลังการจัดตั้งปฏิบัติสร้างให้สมาชิกเยาวชนทั่วทั้งแขวง

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารและการพัฒนาด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน ถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ แต่จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติ ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน, สัมภาษณ์, 2562)

3.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

3.3.1 คณะชาวนุ่มต้องเอาใจใส่ มีการประสานกับองค์การจัดตั้งของพรรคและรัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำพาขบวนการของเยาวชนธันวา

3.3.2 การเข้าร่วมขบวนการต่าง ๆ ที่คณะพรรคชั้นสูงอย่างเป็นทางการประจำ

3.3.3 การสกัดกั้นกลุ่มต่อต้านที่จะเกิดขึ้นในแก๊งสมาชิกเยาวชนธันวา

3.3.4 การสร้างเยาวชนรุ่นต่อ ๆ ไป เพื่อสืบทอดในอนาคตของชาติให้มีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เช่น มีน้ำใจ รักชาติ มีความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพแข็งแรงและความรับผิดชอบ เป็นต้น

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การบริหารจัดการด้วยการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ การรับรู้ และช่องทางการรับรู้ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของคณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาวแขวงคำมวน”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำมวน, สัมภาษณ์, 2562)

3.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.4.1 การอบรมด้านการเมือง แนวคิดให้แต่ละคณะชาวหนุ่ม ในแต่ละชั้น สมาชิกชาวหนุ่มทั่วทั้งแขวง

3.4.2 ปรับปรุง ขยายการจัดตั้งเยาวชน อนุชนทั่วทั้งแขวง

3.4.3 สร้างรายรับของคณะชาวหนุ่มแขวง เมือง เพื่อหลุดพ้นจากความยากจน

3.4.4 ขยายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกกับคณะชาวหนุ่ม

“... ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ เข้าใจสถานการณ์และสามารถปรับตามสภาพได้ดีในการบริหารด้านโครงสร้างพื้นฐานตามกิจกรรมดังกล่าวให้สำเร็จ”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำมวน, สัมภาษณ์, 2562)

3.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนาประกอบด้วย

3.5.1 การพัฒนาพนักงานชาวหนุ่ม เยาวชนลงสู่รากฐานและชนบท

3.5.2 การยกระดับการแข่งขันและส่งเสริมตัวแบบของชาวหนุ่มเยาวชน

3.5.3 การพบปะแลกเปลี่ยนบทบาทเรียนการปฏิบัติงานของชาวหนุ่มเยาวชน

3.5.4 การสร้างขบวนการสนองวันสำคัญของชาติและของสากล

3.5.5 การเข้าร่วมกระบวนการรักษาวัฒนธรรม ฮีตครองประเพณีอันดีงามของชาติ บรรดาเผ่า

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่นำไปใช้ในคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน คือ การมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติ และพัฒนาตามกิจกรรมดังกล่าว ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน, สัมภาษณ์, 2562)

3.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

3.6.1 การส่งเสริมวิชาชีพชาวนุ่มโดยการเพิ่มวิธีการ ปรับปรุง บุคลากรขั้นศูนย์พัฒนาส่งเสริมวิชาชีพ ให้ได้ตามมาตรฐานของขั้นศูนย์กลางและแผนก ศึกษาศึกษาการกีฬา

3.6.2 การจัดตั้งปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรฐานและสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของโครงการดำเนินงานของขั้นศูนย์กลาง

3.6.3 การกำหนดและวางแผนในการเคลื่อนไหวอย่างเป็นระบบ กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ

3.6.4 สร้างโครงสร้างพื้นฐาน การดำเนินงานพัฒนาชาวนุ่มให้มี คุณภาพและความเข้มแข็งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน

3.6.5 การสร้างความเข้มแข็ง สร้างหน่วยฝึกอบรมเคลื่อนที่ให้ชาวนุ่มอยู่เขตชนบท และสร้างตัวแบบขั้นเมือง

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การบริหารด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีหลักการดำเนินการคือ ร่วมกันระดมทรัพยากร เช่น แหล่งทุน การสรรหาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน, สัมภาษณ์, 2562)

3.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

3.7.1 การพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการดำเนินงานของชาวนุ่ม เยาวชนระหว่าง สปป.ลาว กับกวางจิและสาละวัน

3.7.2 การขยายการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการดำเนินงานของ ชาวนุ่ม เยาวชนกับคณะชาวนุ่มสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

3.7.3 การพบปะแลกเปลี่ยนบทบาทเรียนชาวหนุ่ม เยาวชนกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน

3.7.4 การพบปะแลกเปลี่ยนบทบาทเรียนการดำเนินงานของชาวหนุ่ม เยาวชนระหว่าง สปป.ลาว กับสาธารณรัฐประชาชนธิปไตยประชาชนจีน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“.... การบริหารแบบเจรจา การพบปะ กิจกรรมรวม การดูงาน ล้วนแล้วเป็นวิธีการบริหารโดยอาศัยผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้การเกิดความการร่วมมือกับต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน, สัมภาษณ์, 2562)

4. แขวงจำปาสัก

คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาชนธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่โดดเด่นใน 7 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย

4.1.1 การจัดฝึกอบรมการดำเนินการของเยาวชน อนุชน ให้ผู้รับผิดชอบเยาวชนชั้นเมือง ให้ได้ตามเป้าหมาย

4.1.2 การให้ความรู้แต่ละเมืองของคณะชาวหนุ่ม เพื่อขยายสมาชิกเยาวชน อนุชนทั้งหมดในแต่ละเมือง

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“.... การทำงานต้องมีการวางแผน มีงบประมาณ มีบุคลากรที่ดี มีการประสานงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดียอมทำให้กิจกรรมด้านการอบรมประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก, สัมภาษณ์, 2562)

4.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

4.2.1 การปรับปรุงและสร้างกระบวนการแข่งขันชาวหนุ่มกับการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสวยงามของแขวง

4.2.2 สร้างกระบวนการแข่งขันกีฬาสามัคคี

4.2.3 กิจกรรมขบวนการรื้อฟื้นข้อดีอย่างปลอดภัย

4.2.4 กิจกรรมใส่ใจชาวหนุ่มปลดปล่อยยาเสพติดเป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

4.2.5 การเผยแพร่ป้องกัน สกัดกั้นของชาวหนุ่ม เยาวชน
“..... การบริหารจัดการด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง
ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
โดยมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จริงจากการปฏิบัติจาก
กิจกรรมดังกล่าว เป็นการเรียนรู้จากสถานที่จริงจึงทำให้ชาวหนุ่ม เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วม
ในการกำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามการดำเนินงานในกิจกรรม”

4.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

4.3.1 การจัดทำนิติกรรมเกี่ยวกับกลไกการประสานงานของคณะ
ชาวหนุ่มแขวง เมือง นครและคณะชาวหนุ่ม กรมกองและแขวง

4.3.2 การติดตามการปฏิบัติงานของชาวหนุ่ม เยาวชนเมือง
นคร แผนกและแขวง

4.3.3 การขยายสมาชิกชาวหนุ่มและเยาวชน อนุชนธันวาคมทั่วแขวง

4.3.4 การจัดทำเว็บไซต์อีเมล เฟสบุ๊ค เก็บรวบรวมเอกสารทาง
ออนไลน์คณะชาวหนุ่มแขวง เมือง นครและคณะชาวหนุ่ม กรมกองและแขวง

4.3.5 การจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวหนุ่มทั่วแขวง

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“.... ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ คณะชาวหนุ่มทั่วแขวง
ต้องมีการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงาน
ให้สอดคล้อง ทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง สมานฉันท์
และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน
หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก, สัมภาษณ์, 2562)

4.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

4.4.1 การปรับปรุงการจัดตั้งปฏิบัติงานชาวหนุ่ม เยาวชน

4.4.2 การติดตามการปฏิบัติงานของชาวหนุ่ม เยาวชนเมือง นคร
แผนกและแขวง

4.4.3 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ระเบียบ กฎหมายและเอกสาร ที่ตั้ง สิทธิหน้าที่ ภาระ บทบาทของชาวหนุ่ม เยาวชน นักเรียน นักศึกษา คณะชาวหนุ่ม บ้าน องค์การปกครองบ้าน

4.4.4 การศึกษาอบรมแนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชน ให้กับคณะชาวหนุ่ม สมาชิกชาวหนุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน

4.4.5 การประสานสมทบกับการนำขึ้นแขวงและภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องเพื่อจัดสรรที่ดิน

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การบริหารในด้านนี้ให้ประสบความสำเร็จต้องมีการวางแผน สร้างบุคคลรองรับ การสรรหา การออกระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ และการระดม แหล่งทุน เพื่อดำเนินการจัดตั้งปฏิบัติในระดับเมืองและครอบคลุมไปทั่วถึง ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก, สัมภาษณ์, 2562)

4.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ประกอบด้วย

4.5.1 การหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของชาวหนุ่ม เยาวชน

4.5.2 การพัฒนาพนักงานชาวหนุ่ม เยาวชนลงสู่รากฐาน

และชนบท

4.5.3 การพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการปฏิบัติงานของชาวหนุ่ม

เยาวชน

4.5.4 การสร้างขบวนการสนองวันสำคัญของชาติและของสากล

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสักด้านการเข้าร่วม กระบวนการรักษาและพัฒนา การดำเนินการมีการประชุมชี้แจง รับทราบถึงวิธีการ ปฏิบัติและผลที่จะได้รับจากกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งจะต้องกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง มีการ ประเมินผลด้วย ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก, สัมภาษณ์, 2562)

4.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

4.6.1 การโฆษณา สัมพันธ์ทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์

วารสารต่าง ๆ การดำเนินงานของชาวหนุ่ม เยาวชน

4.6.2 การก่อสร้างศูนย์กลางพัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่ม เยาวชน

4.6.3 การฝึกอบรมวิชาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ชาวหนุ่ม

เยาวชน

4.6.4 การพัฒนาหลักสูตร ตำราการเรียนการสอนอุปกรณ์การ
ฝึกอบรมของชาวหนุ่ม เยาวชน

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก
ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ
ร่วมปรับปรุงและร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความรัก สามัคคีในหมู่คณะ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก,
สัมภาษณ์, 2562)

4.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

4.7.1 การถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ

4.7.2 โครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ

4.7.3 การเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศ

4.7.4 กิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ

4.7.5 การขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การประสานงานและการสร้างเครือข่ายทั้งในรูปแบบของ
กิจกรรม ทางสื่อ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตพร้อมทั้งการศึกษาดูงาน ถอดบทเรียน
แลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อได้เรียนรู้ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ...”

(หัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวจำปาสัก, สัมภาษณ์, 2562)

5. แขนงกว้างจิ สังคมนิยมเวียดนาม

คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขนงกว้างจิ สังคมนิยม
เวียดนาม มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
ใน 7 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย

5.1.1 การบริหารการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ มีการประสานความร่วมมือแบบภาคีให้ครอบคลุม เพราะจะทำให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล

5.1.2 การประสัมพันธ์ทุกรูปแบบและสร้างภาพลักษณ์การดำเนินงานคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ ให้มีบทบาททางสังคมและให้ทุกคนมีความตระหนัก จัดแข่งขันผู้นำชาวหนุ่มรุ่นใหม่เพื่อให้พวกเขากล้าแสดงออก

5.1.3 การบริหารจัดการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ เป็นหัวใจสำคัญ สำหรับข้าพเจ้าแล้ว การพัฒนาคนเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและอีกประการหนึ่งคือ คณะกรรมการจะต้องชี้ นำพาพวกเราประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ด้านการอบรมเป็นสิ่งที่จะต้องทำและดำเนินการทุก ๆ ด้าน คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม เพื่อให้พวกเขาได้เรียนรู้ มีประสบการณ์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง และมีการติดตามผลจากการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข ในครั้งต่อไป”

(คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

5.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

5.2.1 การดำเนินงานคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ ต้องมุ่งเน้นใส่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเข้ามา มีบทบาท ขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงาน

5.2.2 การดำเนินงานคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ ไชยฉิมินท์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับบ้าน ระดับเมืองและระดับแขวงให้ขอความร่วมมือเสนอเข้ากระทรวงแล้วนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ในการบริหารจัดการทั้งงบประมาณ เครื่องจักร อุปกรณ์ วิธีการและการปรับปรุงแก้ไขต้องมีในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายและสิ่งที่สำคัญเป็นปัจจัย คือ ผู้นำในการชี้นำ แนะนำด้วย ...”

(คณะชาวนุ่คคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

5.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

5.3.1 การใช้สิทธิในการเลือกตั้งของคณะชาวนุ่คคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์

5.3.2 การเป็นสมาชิกของคณะชาวนุ่คคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ เมื่ออายุได้ตามเกณฑ์ เพื่อให้ทราบภาระบทบาท สิทธิ หน้าที่ของตนเอง

5.3.3 การรับใช้ชาติและการป้องกันความสงบสุขของประเทศชาติ

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ให้ความรู้ ความเข้าใจทั้งในรูปแบบของกิจกรรม การแข่งขัน เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ...”

(คณะชาวนุ่คคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

5.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.4.1 การจัดทำนิติกรรมเกี่ยวกับกลไกการประสานงานของคณะชาวนุ่คคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ ระดับแขวง เมือง นครและคณะชาวนุ่ค กรมกองและแขวง

5.4.2 การขยายเครือข่ายหรือศูนย์แหล่งเรียนรู้

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... มีการสำรวจการจัดตั้งปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาสมาชิก แล้วจึงมาระดมความคิดเห็น โดยการประชุมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามารวมกันจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานในกิจกรรมดังกล่าวในแต่ละกิจกรรม...”

(คณะชาวนุ่คคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

5.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ประกอบด้วย

5.5.1 การจัดทำเว็บไซต์ อีเมล เฟสบุ๊ก เก็บรวบรวมเอกสารทางออนไลน์คณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวง เมือง นครและคณะชาวนุ่ม กรมกอง

5.5.2 การจัดทำรายงานการเคลื่อนไหวประจำปีคณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ พรรคแขวง ผู้นำองค์กรจัดตั้งมหาชน คณะชาวนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... เรามีการสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนบทเรียน การศึกษาดูงานด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา กระบวนการดำเนินการ ประกอบด้วย การวางแผนกิจกรรม ดำเนินการกิจกรรม การติดตามกิจกรรมและการรายงานผลและทบทวนกิจกรรม แล้วนำเสนอชั้นสูงได้รับทราบ”

(คณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

5.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

5.6.1 มีการประชาสัมพันธ์ตามสื่อโทรทัศน์ วิทยุ และระบบเทคโนโลยีให้ชาวนุ่มได้เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารด้านวิชาชีพ

5.6.2 มีการจัดบุคลากรและฝึกวิชาชีพเป็นประจำทุก 3 เดือนให้กับผู้ที่สนใจประกอบอาชีพ

5.6.3 มีแหล่งเรียนรู้ในการเรียนวิชาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจของคณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์

ตั้งผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ความร่วมมือของสมาชิกเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินการให้แผนงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยชั้นสูง พวกเรามีแต่เสนอขึ้นไป ผ่านการเห็นชอบ แล้วจึงนำมาจัดตั้งปฏิบัติในระดับแขวง โดยระดมความคิดเห็นในแต่ละกิจกรรมของคณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์”

(คณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

5.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

5.7.1 เรามีรายละเอียดของแผนด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ อย่างมีแบบแผนและได้รับการเห็นชอบจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการรับรองจากชั้นสูงแล้วจึงนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

5.7.2 มีการประสานความร่วมมือต่างประเทศกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้ครอบคลุมทุกแขวง

5.7.3 การจัดกิจกรรมระหว่างประเทศเพื่อถอดบทเรียนร่วมกันระหว่างประเทศ

5.7.4 มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติการให้ชั้นศูนย์กลางรับทราบอย่างเป็นทางการเป็นประจำทุกปี

5.7.5 มีการระดมทุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างประเทศ

ดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... การระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับบ้านเมือง แขวงและชั้นสูงได้รับความเห็นชอบ อนุมัติไปสู่การปฏิบัติ และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้คณะประจำแขวงและชั้นสูงได้รับทราบต่อไป...”

(คณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจี สังคมนิยมเวียดนาม, สัมภาษณ์, 2562)

สรุปได้ว่า ผลจากการศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและต่างประเทศ พบว่า การดำเนินการของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติยุทธศาสตร์ตามชั้นศูนย์กลางเป็นผู้อนุมัติและจึงนำไปสู่การปฏิบัติในแต่ละแขวง โดยแต่ละแขวงนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในการดำเนินการทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการอบรม
- 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง
- 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์
- 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา
- 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ
- 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

และมีการจัดทำรายงานการเคลื่อนไหวประจำปีต่อคณะประจำพรรคแขวง ผู้นำองค์กรจัดตั้งมหาชนคณะชาวนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม และมีการบริหารจัดการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวให้ประสบความสำเร็จที่สำคัญ เช่น การพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายภาคี การประสานงาน การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนและความเป็นผู้นำและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในแต่ละแขวงบรรลุเป้าหมายและมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม

ครั้งที่ 8 และยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของแขวง ทั้งระดับบ้าน ระดับเมือง และระดับแขวงให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นตอนที่ 4 ผลการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis)

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ออกหนังสือเชิญกลุ่มเป้าหมาย/ ผู้ดำเนินการสนทนา/ ผู้จัดบันทึกการสนทนา/ ผู้ช่วยวิจัย เพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้เทคนิค Swot Analysis

1.2 อุปกรณ์สนาม เช่น เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป สมุดโน้ต อุปกรณ์โสตศึกษาและของที่ระลึก

1.3 สถานที่ในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ขั้นปฏิบัติการ

2.1 กลุ่มเป้าหมายและผู้เข้าเกี่ยวข้องร่วมประชุมมาถึงสถานที่ประชุมและลงทะเบียน จำนวน 30 คน ประกอบด้วย หัวหน้า รองหัวหน้าแขนงและพนักงานวิชาการของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต จาก 1 ห้องกร 7 แขนง วิธีดำเนินการแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มย่อย โดยมีประเด็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาดินและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพและ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ใช้เวลา 1 วัน เมื่อวันที่ 8 เดือน 5 พ.ศ. 2562 ณ ห้องประชุมคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ผู้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้เทคนิค Swot Analysis

เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อนและจุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและสิ่งท้าทาย) โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หรือสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสิ่งท้าทาย (Threats) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural) จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายใน ที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึงปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นข้อด้อยซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังเช่น โครงสร้างนโยบาย และระบบงานขององค์กร บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุทรัพยากร (Material) การดำเนินงาน (Management) ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal) ในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ในแต่ละด้าน ดังตาราง 3 – 9

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านการอบรม

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ - ขาดแหล่งทุนช่วยเหลือ - ขาดการส่งเสริม สนับสนุนการอบรมอย่างต่อเนื่อง - ขาดการวางแผนการจัดการอบรมบุคลากร - บุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่ตรงตามวิชาเฉพาะ - บุคลากรที่ได้รับการอบรมมีวุฒิการศึกษาไม่สอดคล้องกับแผนฝึกอบรม ทำให้ขาดประสิทธิภาพต่อองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมกำหนดไว้ในการพัฒนาบุคลากร - สังคมมีความสามัคคีปกป้องและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย - สามารถรักษาวัฒนธรรมของชาติอย่างมั่นคง - คณะชาวนุ่มมีความเชื่อมั่นต่อการนำพาของพรรคและคุณภาพทางการเมืองและทัศนคติที่ถูกต้อง - มีน้ำใจรักชาติและความร่วมมือคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว จากเพื่อนบ้าน

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของคนในชาติ - ทำให้เกิดผู้นำและภาวะผู้นำของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - สร้างตลาดแรงงานให้คนในชาติ - การช่วยเหลือทุนต่างประเทศในการยกระดับคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - การได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมคณะพรรคและรัฐในระดับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ ความสามารถของบุคลากร - ค่านิยมในการดำรงชีวิตไม่สอดคล้องกับระดับเศรษฐกิจของตนเอง - ขาดแหล่งเรียนรู้ในการให้การอบรมอย่างถูกต้อง - การฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน - การฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการฝึกอบรมที่หลากหลาย - ขาดความพร้อมการจัดตั้งให้ทั่วถึง - บุคลากรไม่เพียงพอต่อคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - การประสานงานล่าช้า - ขาดผู้นำปฏิบัติตัวจริง - ความรู้ ความสามารถของผู้ถ่ายทอดบทเรียน - ขาดการสร้างผู้นำในชุมชนของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - ความเชื่อมั่นในนโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - การประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว - การติดตาม ตรวจสอบทุกระดับชั้น

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - การเชื่อมโยงทางด้านเศรษฐกิจและการร่วมมือจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น - การวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การสร้างขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพและความยุติธรรมของคณะชาวนุ่มประชาชนลาวที่เข้มแข็ง - การจัดตั้งคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทั่วประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวยังไม่สามารถตอบสนองได้ตามเงื่อนไขตามมาตรการใหม่ของชาวนุ่มโลก - การนำใช้เครื่องมือของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การชี้แนะของผู้นำปฏิบัติต่อคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวยังขาดประสิทธิภาพ - การนำใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการรับรู้ ขาวสาร - ขาดการประสานงาน - ขาดความรู้ ความเข้าใจในนิติกรรม - ขาดการอบรม การศึกษาดูงาน - ขาดศูนย์การเรียนรู้ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - ขาดการส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถแบบตอยอด 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - ความเชื่อมั่นในนโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความเข้าใจในภาระบทบาทของคณะ ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 	<ul style="list-style-type: none"> - การประสานเครือข่ายทั้งภายในและ ภายนอกของคณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - สร้างกิจกรรมด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์คณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว - สร้างความตระหนัก รู้คุณค่าด้านการ ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของชาติ - การประชาสัมพันธ์ด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ชาติ - สร้างกลยุทธ์ เทคนิคด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์คณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว - ขยายสมาชิกคณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการพรรคและรัฐของ คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว บนลง ล่าง - รูปแบบการจัดเก็บข้อมูลพรรคและรัฐ ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การประสานงานกับเครือข่ายของคณะ ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารของกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง - ความรู้ ความเข้าใจและแนวคิดของ พรรคและรัฐ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอ - ขาดความต่อเนื่องของโครงการ/กิจกรรม - ความชำนาญของบุคลากรด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ขาดศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนา - ขาดการสำรวจความต้องการ - เทคโนโลยีขาดความทันสมัย - การบำรุง รักษา 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาว - กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาว - ความเชื่อมั่นในนโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาว - การประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกของคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาว
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - สร้างศูนย์ฝึกอบรมคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาว - ได้รับการอนุมัติการใช้งบประมาณ - การขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน - สร้างแห่งรายรับของคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาวทุกระดับชั้น - การช่วยเหลือกองทุนต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - พาหนะที่ใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ - พนักงานที่ลงไปปฏิบัติไม่เพียงพอ - ทักษะผู้นำของการขึ้นำการจัดตั้งปฏิบัติ - แผนงานที่จัดตั้งไปสู่การปฏิบัติ - ศูนย์อบรมคณะชาวนวมุประชาชนปฏิวัติลาวไม่เพียงพอ - การสนับสนุนงบประมาณ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - ภาระบทบาท สิทธิ หน้าที่ยังไม่ชัดเจน - ขาดการสร้างบุคลากรสืบทอดชั้นการนำ - ขาดศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา - ขาดศูนย์ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา - ขาดการประสานงานระหว่างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา - ขาดการไปศึกษาดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - ความเชื่อมั่นในนโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - เป็นกำลังแรงปฏิบัติหน้าที่ยุทธศาสตร์ในการปกป้อง รักษาและสร้างพัฒนาประเทศชาติ
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดตั้งอาสาสมัครคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การจัดเก็บข้อมูลคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - สร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุบัติการณ์ของพรรคและชาติ - ฝึกอบรมคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - ลดความยากจนของประชาชน - การประสานงานกับต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงและก่อสร้างการจัดตั้งอาสาสมัครคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในด้านงบประมาณสนับสนุน - บุคลากรมีไม่เพียงพอ - ผู้ชี้นำคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง - การซ้ำซ้อนของภาระ บทบาทหน้าที่คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวยังไม่ทั่วถึง - ประชาชนได้รับค่านิยมที่ไม่ถูกต้องในการการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - ขาดความพร้อมของการพัฒนาวิชาชีพ - ขาดการจัดตั้งปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพและมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ขาดความต่อเนื่อง - ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการส่งเสริมวิชาชีพ - บุคลากรปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวยมีไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - ความเชื่อมั่นในนโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - การประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - การก่อตั้งการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - การศึกษาค้นคว้าของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวยในวิชาเฉพาะ - การส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพ - กองทุนช่วยเหลือต่างประเทศ - การประสานความร่วมมือและเครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวยในการพัฒนาวิชาชีพ - มีบางบ้านยังไม่ได้ถูกจัดตั้งเป็นคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวย - ขาดผู้นำพาไปสู่การปฏิบัติตัวจริง - แผนกิจกรรมที่กำหนดไว้ ไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย - การติดตาม ตรวจสอบ การวัดและประเมินผล

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดอ่อน (W)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> - การประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ - ขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ - การแลกเปลี่ยนบุคลากร - ความรู้ ความสามารถของบุคลากรยังขาดประสิทธิภาพ - ขาดผู้นำประสานงานกับต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิบัติลาว - กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิบัติลาว - ความเชื่อมั่นในนโยบายพรรคและรัฐของคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิบัติลาว - การประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกของคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิบัติลาว
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> - การขอทุนช่วยเหลือต่างประเทศ - การศึกษาดูงานต่างประเทศ - การถอดบทเรียนคณะชาวนุุ่ม - การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - เครือข่ายการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างประเทศ - การเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศ - การสร้างกิจกรรมคณะชาวนุุ่มระหว่างประเทศ - ขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับผิดชอบกับต่างประเทศ - การสื่อสารและการประสานสัมพันธ์ - การบริหารจัดการเป็นศูนย์รวมอำนาจ - ความล่าช้าของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

3. **ขั้นสรุปผล**

3.1 ผู้ดำเนินการสรุปประเด็นที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ผู้ดำเนินการเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายซักถามข้อข้องใจอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นการตอบข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ

3.3 ผู้ดำเนินการ สรุปประเด็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 5 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 5 ผลการยกร่างกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาในแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว 2) ผลดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว และ 3) ผลจากการการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นตาราง SWOT Matrix โดยการจับคู่ เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ดังนี้

1. จับคู่จุดแข็ง – โอกาส (SO) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยใช้กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) เพื่อใช้เป็นจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างกลยุทธ์

การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว มาปรับใช้
อย่างเต็มที่

2. จับคู่จุดแข็ง – อุปสรรค (ST) เป็นการกำหนดกลยุทธ์การ
ดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาวที่เหมาะสม โดยใช้
กลยุทธ์การแตกตัว (Diversification Strategy) โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการ
สร้างโอกาสระยะยาว

3. จับคู่จุดอ่อน – โอกาส (WO) เป็นการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา
การดำเนินงานคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาวที่เหมาะสมโดยใช้กลยุทธ์การพลิกตัว
(Turnaround – Oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจากจุดอ่อนภายในต่าง ๆ
โดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดี

4. จับคู่จุดอ่อน – อุปสรรค (WT) เป็นการกำหนดกลยุทธ์พัฒนา
การดำเนินงานคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาวที่เหมาะสม โดยใช้กลยุทธ์การป้องกัน
(Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนจนหามาตรการที่จะทำให้เกิด
ความสูญเสียที่น้อยที่สุด

ดังนั้นในการวางกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผล
ของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว ผู้วิจัยเลือกใช้ตาราง SWOT Matrix โดยการจับคู่จุดอ่อน – โอกาส (WO)
เป็นการกำหนดกลยุทธ์พัฒนาการดำเนินงานคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว
ที่เหมาะสมโดยใช้กลยุทธ์การพลิกตัว (Tmaround – Oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไข
จากจุดอ่อนภายในต่าง ๆ โดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดี มีรายละเอียด
นำเสนอในแต่ละด้าน ดังตาราง 10 – 16

ตาราง 10 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการอบรม

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ (WO)
การส่งเสริม สนับสนุน การฝึกอบรมเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ การปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้กับ ชีวิตประจำวันได้และ ยังทำให้คณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว หลุดพ้นจากความยากจน และมีคุณภาพที่ดีในสังคม	- มีการอบรมแนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวนุ่ม เยาวชน แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน มีการพบปะ แลกเปลี่ยนบทเรียน มีการ อบรมสัมมนาด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี การปลูก จิตสำนึกให้มีแนวคิดรัก ชาติ รักบ้านเกิดเมืองนอน	- งบประมาณสนับสนุน ไม่เพียงพอ - ขาดแหล่งทุนช่วยเหลือ - ขาดการส่งเสริม สนับสนุนการอบรม อย่างต่อเนื่อง - ขาดการวางแผนการ จัดการอบรมบุคลากร - บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมไม่ตรงตาม วิชาเฉพาะ	- รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของ คนในชาติ - ทำให้เกิดผู้นำและ ภาวะผู้นำของคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว - สร้างตลาดแรงงานให้ คนในชาติ	1. ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับการศึกษา 2. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอก 3. ส่งเสริม สนับสนุนการ ฝึกอบรมวิชาชีพที่ หลากหลาย 4. ส่งเสริม สนับสนุนการ เป็นผู้นำคนรุ่นใหม่

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
	และการไปทัศนศึกษา ต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนบทเรียน	- บุคลากรที่ได้รับ การอบรมมีวุฒิการศึกษา ไม่สอดคล้องกับแผน ฝึกอบรม ทำให้ขาด ประสิทธิภาพต่อองค์กร	- การช่วยเหลือทุน ต่างประเทศในการ ยกระดับคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฎิวัติลาว - การได้รับการคัดเลือก ให้เข้าร่วมคณะพรรคและ รัฐในระดับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้	5. ส่งเสริม สนับสนุน ด้านแรงงานทั้งภายใน และต่างประเทศ 6. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่ายฝีมือ แรงงาน

จากตาราง 10 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
 ความสำเร็จของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการอบรม
 ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก 3) ส่งเสริม สนับสนุนการ
 ฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลาย 4) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ 5) ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ
 และ 6) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน

ตาราง 11 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผล
ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดตั้งและ
สร้างความเข้มแข็ง

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
การกำหนดการระบบบาท กฎหมาย การเชื่อมโยง ระหว่างประเทศทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและขยาย ความร่วมมือจาก ต่างประเทศ ปกป้องสิทธิ และประโยชน์ของชาว นุ่มและเยาวชนและการ สนับสนุนทางด้านวัสดุ		<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการฝึกอบรม ที่หลากหลาย - ขาดความพร้อมการ จัดตั้งให้ทั่วถึง - บุคลากรไม่เพียงพอ ต่อคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว - การประสานงานล่าช้า - ขาดผู้นำพาปฏิบัติ ตัวจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - การเชื่อมโยงทาง ด้านเศรษฐกิจและ การร่วมมือจาก ต่างประเทศเพิ่มขึ้น - การวิจัยและพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีของคณะชาว นุ่มประชาชนปฏิวัติลาว - การสร้างขบวนการ เคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริม สนับสนุนการ ฝึกอบรมแนวคิด ทฤษฎี การรักชาติ 2. ส่งเสริม สนับสนุนพหุ ภาคีเครือข่ายระหว่าง ประเทศ 3. ส่งเสริม สนับสนุน ด้านงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 11 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
อุปกรณ์และดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนด	ให้รับรู้ เข้าใจสร้าง บุคลากร พนักงาน คุ้มครอง นำพาเพื่อให้มี คุณลักษณะสืบทอด การเมือง การจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชา วหนุ่มทั่วแขวงการประเมิน บุคลากร พนักงาน ประจำปีของเดือน พฤศจิกายนของทุกปี	- ความรู้ ความสามารถ ของผู้ถ่ายทอดบทเรียน - ขาดการสร้างผู้นำ ในชุมชนของคณะชา วหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว อย่างต่อเนื่อง	และความยุติธรรมของ คณะชาวหนุ่มประชาชน ลาวที่เข้มแข็ง - การจัดตั้งคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว ทั่วทั้งแขวง	4. การพัฒนาและการวิจัย ทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างเยาวชนพัฒนาชาติ 5. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการประสาน สัมพันธ์คณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว ทั่วทั้งแขวง 6. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างศูนย์อำนาจการ ประจำภูมิภาค

จากตาราง 11 พบว่าผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมแนวคิด ทฤษฎีการรักชาติ 2) ส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ 3) ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชนพัฒนาชาติ 5) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวทั่วทั้งแขวงและ 6) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์อำนวยการประจำภูมิภาค

ตาราง 12 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนากิจการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
การจัดตั้งศูนย์ ประสานงานออนไลน์แบบ เครือข่าย การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกการ ปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์ ของตนเอง และประเทศชาติ ผึก ภาคสนามระยะสั้น เพื่อ นำใช้เป็นกองทุนสำรอง และเป็นการปกป้องสิทธิ และรักษาผลประโยชน์ ของประเทศชาติ การศึกษา ดูงานและได้รับ	- มีการเผยแพร่ป้องกัน สกัดกั้นของชาวนุ่ม เยาวชนการสร้าง ขบวนการสนองวันสำคัญ ของชาติและสากล มีการ ประสานสมทบกับ องค์การจัดตั้งของพรรค รัฐและภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำพา ขบวนการของเยาวชน ธันวาคมและมีการประเมิน บุคลากร พนักงาน ประจำปี	- ขาดการรับรู้ ข่าวสาร - ขาดการประสานงาน - ขาดความรู้ ความเข้าใจ นิติกรรม - ขาดการอบรม การศึกษาดูงาน - ขาดศูนย์การเรียนรู้ของ คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว - ขาดการส่งเสริม ผู้มีความรู้ ความสามารถ แบบต่อยอด	- สร้างกิจกรรมด้านการ ปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์คณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว - สร้างความตระหนัก รู้ คุณค่าด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของชาติ - การประชาสัมพันธ์ด้าน การปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์ชาติ - สร้างกลยุทธ์ เทคนิค ด้านการปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์คณะชาวนุ่ม	1. ส่งเสริม สนับสนุน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก 2. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างศูนย์การ เรียนรู้ 3. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ดูงานและ กองทุนการศึกษา 4. ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์ประสานงาน ออนไลน์แบบเครือข่าย

ตาราง 12 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
กองทุนการศึกษารับการ ฝึกวิชาชีพและการปกป้อง สิทธิ การรักษาที่ดิน ยกย่องบรรพบุรุษหรือวีร ชนผู้กล้า		- ขาดความเข้าใจในภาระ บทบาทของคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว	ประชาชนปฏิวัติลาว - ขยายสมาชิกคณะชา นุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	5. ส่งเสริม สนับสนุน การประชุมสัญจร ทั่วทั้งแขวง 6. ส่งเสริม สนับสนุนคน ดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ

จากตาราง 12 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก 2) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ 3) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานและกองทุนการศึกษา 4) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย 5) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุม สัญจรทั่วทั้งแขวง และ 6) ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ

ตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิผลคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
การจัดตั้งศูนย์ตามเมืองต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อขยายสมาชิกใหม่ มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยประจำภูมิภาค และการหาเครือข่ายแหล่งทุนช่วยเหลือคณะชาวนุ่มที่หลากหลาย เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อโทรทัศน์และเสียงตามสายตามภูมิภาคเพื่อให้	– การก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติงานของชาวนุ่มเยาวชน ขยายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ยกระดับการปฏิบัติงานมวลชนของชาวนุ่ม เยาวชน การจัดสรรพาหนะ รถจักรยานยนต์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อชาวนุ่ม เยาวชนมีการจัดทำ	– งบประมาณไม่เพียงพอ – ขาดความต่อเนื่องของโครงการ/ กิจกรรม – ความชำนาญของบุคลากรด้านโครงสร้างพื้นฐาน – ขาดศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนา – ขาดการสำรวจความต้องการ – เทคโนโลยีขาดความทันสมัย – การบำรุง รักษา	– สร้างศูนย์ฝึกอบรมคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว – ได้รับการอนุมัติการใช้งบประมาณ – การขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน – สร้างแหล่งรายรับของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทุกระดับชั้น – การช่วยเหลือกองทุนต่างประเทศ	1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอ่างมาตรฐาน 2. ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ 4. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค

ตาราง 13 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
สมาชิกชาวหนุ่มได้ ติดต่อสื่อสาร	รายงานการเคลื่อนไหวประจำปีคณะ ประจำพรรคแขวง ผู้นำองค์กรจัดตั้ง มหาชน คณะชาวหนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคมและการ เก็บข้อมูลประวัติ บุคลากร พนักงาน รัฐกรของชาวหนุ่ม เยาวชนทั่วแขวง			5. ส่งเสริม สนับสนุน ระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศประจำภูมิภาค

จากตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
 ความสำเร็จของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอ่างมาตรฐาน 2) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ส่งเสริม
 สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ 4) ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค และ 5) ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยี
 และสารสนเทศประจำภูมิภาค

ตาราง 14 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
จัดกิจกรรมสัมพันธ์ ประจำปีระหว่างประเทศ การสร้างสมาชิกคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อการทดแทน อุดมการณ์ของพรรคและ ชาติ เพื่อทดแทนรุ่นเก่า ที่ออกประจำการ มีการ อบรมให้ความรู้ ความ เข้าใจ มีการจัดกิจกรรม ปลูกจิตสำนึกให้กับคณะ ชาวนุ่มให้มีความ	- การแสดงผลงานการ เคลื่อนไหวของคณะชาวนุ่มแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน การตอบแทนคุณ ผู้มีวันนั้น บมีวันนี้ของ คณะชาวนุ่ม เยาวชน การพบปะแลกเปลี่ยน บทเรียน การยกระดับการ แข่งขันและส่งเสริมตัว แบบ การระดับกอง ประชุมใหญ่ของผู้แทนชาวนุ่มเมือง นคร แพนก	- ภาวะบทบาท สิทธิ หน้าที่ยังไม่ชัดเจน - ขาดการสร้าง บุคลากรสืบทอด ชั้นการนำ - ขาดศูนย์ข้อมูล ข่าวสารด้านการเข้า รวมกระบวนการรักษา และพัฒนา - ขาดศูนย์ให้ความ ช่วยเหลือหรือให้ คำปรึกษาด้านการเข้า	- การจัดตั้งอาสาคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว - การจัดเก็บข้อมูล คณะชาวนุ่ม ประชาชน ปฏิวัติลาว - สร้างคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อการทดแทน อุดมการณ์ของพรรค และชาติ	1. ส่งเสริม สนับสนุนการ จัดตั้งอาสาคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว 2. ส่งเสริม สนับสนุนการ ปลูกจิตสำนึกกระบวนการรัก ชาติและพัฒนา 3. ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ รักษาและพัฒนา

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
ตระหนักห่วงแหนใน กระบวนการรักษาและ พัฒนาโดยการเข้ารับการ ฝึกอบรมวิชาการต่อสู้ เพื่อให้ทุกคนมีความ รักชาติ	แขวงทั่วทั้งแขวง การจัดทำรายงานการ เคลื่อนไหวประจำปีคณะ ประจำพรรคแขวง ผู้นำ องค์การจัดตั้งมหาชน คณะชาวนุ่มชั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคมกระบวนการรักษา วัฒนธรรม ฮีตครอง ประเพณีอันดีงามของชาติ บรรดาเผ่า เยี่ยมเยือนและ อวยพรการนำขึ้นแขวง และวางมาลัยดอกไม้อัน วันสำคัญต่าง ๆ สปป.ลาว	รวมกระบวนการรักษา และพัฒนา - ขาดการประสานงาน ระหว่างคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว ในการเข้าร่วม กระบวนการ รักษาและพัฒนา - ขาดการไปศึกษาดู งานต่างประเทศด้าน การเข้าร่วม กระบวนการรักษา และพัฒนา	- ฝึกอบรมคณะชา นุ่มประชาชนปฏิวัติ ลาว - สบลังความยากจน ของประชาชน - การประสานงานกับ ต่างประเทศ	4. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้ง ภูมิภาคและระหว่างประเทศ 5. ส่งเสริม สนับสนุน การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร 6. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อการทดแทน อุดมการณ์ ของพรรคและชาติ 7. ส่งเสริม สนับสนุนดูงาน ต่างประเทศด้านการเข้าร่วม กระบวนการรักษา

จากตาราง 14 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว 2) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนา 3) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและพัฒนา 4) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ 5) ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร 6) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว เพื่อการทดแทน ยุคสมัยของพรรคและชาติ และ 7) ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

ตาราง 15 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
มีกองทุนช่วยเหลือ ต่างประเทศ มีการจัด กิจกรรมดูงานวิชาชีพ ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมการประชุม ระหว่างประเทศด้านวิชาชีพ ของคณะชาวนุ่มที่จัดเป็น ประจำปี มีการจัดตั้ง แหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงานให้กับคณะชาวนุ่ม ได้มีงานทำ	- การยกระดับผู้บริหาร ครูฝึก ด้านเทคนิคการสอนและพัฒนา ฝีมือแรงงานของชาวนุ่ม เยาวชนการพัฒนาหลักสูตร ตำราการเรียนการสอนอุปกรณ์ การฝึกอบรมการสร้างแหล่ง รายได้การสร้างความเข้มแข็ง สร้างหน่วยฝึกอบรมเคลื่อนที่ให้ ชาวนุ่มอยู่เขตชนบท และสร้างตัวแบบขึ้นเมือง	- การพัฒนาวิชาชีพ คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาวยังไม่ทั่วถึง - ประชาชนได้รับ ค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง ในการการพัฒนาวิชาชีพ คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว - ขาดความพร้อมของ การพัฒนาวิชาชีพ - ขาดการจัดตั้ง ปฏิบัติการพัฒนา	- การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาวิชาชีพคณะชา นวนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว - การก่อตั้งการพัฒนา วิชาชีพคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิบัติลาว - การศึกษาค้นคว้าของคณะ ชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว ในวิชาเฉพาะ - การส่งเสริม สนับสนุน อบรมวิชาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมดูงานวิชาชีพ ต่างประเทศ 2. ส่งเสริม สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยน บุคลากรระหว่างประเทศ 3. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน 4. ส่งเสริม สนับสนุนชมรม ช่วยเหลือผู้ว่างงาน 5. ส่งเสริม สนับสนุน กองทุนช่วยเหลือ

ตาราง 15 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	การวิเคราะห์ Swot Matrix		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
และมีกิจกรรมที่ช่วยน้อง สร้างอาชีพ โดยนำสมาชิกที่ ประสบความสำเร็จในการ ประกอบอาชีพมาแนะนำ ให้ความรู้แก่สมาชิก	การส่งเสริมวิชาชีพชาวหนุ่มโดย การเพิ่มวิธีการ ปรับปรุง บูรณา การขั้นศูนย์พัฒนาส่งเสริม วิชาชีพ ให้ได้ตามมาตรฐานของ ขั้นศูนย์กลางและแผนก ศึกษาธิการและกีฬา	วิชาชีพและมีการ เปลี่ยนแปลงทำให้ขาด ความต่อเนื่อง - ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในการ ส่งเสริมวิชาชีพ - บุคลากรปฏิบัติงาน ของคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิบัติลาวมีไม่ เพียงพอ	- กองทุนช่วยเหลือ ต่างประเทศ - การประสานความร่วมมือ และเครือข่าย	ต่างประเทศเพื่อพัฒนา วิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ 6. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาวิชาชีพคณะ ชาวหนุ่มประชาชนปฏิบัติ ลาวเฉพาะทาง 7. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือผู้ที่มี ความสามารถทางวิชาชีพ

จากตาราง 15 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ 2) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ 3) ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน 4) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน 5) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนช่วยเหลือต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ 6) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวเฉพาะทางและ 7) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิผลคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	จุดอ่อน (W)		กลยุทธ์ (WO)
		จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	
ด้านการอบรม ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเข้าร่วม กระบวนการรักษาดินและพัฒนา ด้านการส่งเสริม	- การร่วมมือและประสานสมทบกับองค์การสากล การพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนชาวนุ่ม เขาวชนกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน และการอวยพรวันชาติของประเทศไทย	- การประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ - ขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ - การแลกเปลี่ยนบุคลากร	- การขอทุนช่วยเหลือต่างประเทศ - การศึกษาดูงานต่างประเทศ - การถอดบทเรียนคณะชาวนุ่ม - การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1. ส่งเสริม สนับสนุน การถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ 2. ส่งเสริม สนับสนุน โครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ 3. ส่งเสริม สนับสนุน การเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	ผลการศึกษาดูงาน ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์ (WO)
และพัฒนาริชาชีพ และ ด้านการร่วมมือกับ ต่างประเทศ เพราะทุก ด้านมีความสัมพันธ์กัน และต้องดำเนินการควบคู่ กันไปด้วย จึงจะบรรลุ เป้าหมายของคณะชาว หนุ่มประชาชน ปฏิบัติดี	เกาหลี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน	- ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรยังขาด ประสิทธิภาพ - ขาดผู้ชำนาญงาน กับต่างประเทศ	- เครือข่ายการสร้างสาย สัมพันธ์ระหว่างประเทศ - การเข้าร่วมกองประชุม ระหว่างประเทศ - การสร้างกิจกรรมคณะ ชาวหนุ่มระหว่างประเทศ - ขยายเครือข่าย บทบาท การร่วมมือระหว่าง ประเทศ	4. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี ระหว่างประเทศ 5. ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่าย บทบาท การร่วมมือระหว่าง ประเทศ 6. ส่งเสริม สนับสนุนการ ฝึกงาน แลกเปลี่ยน บุคลากรระหว่างประเทศ 7. ส่งเสริม สนับสนุน กองทุนพัฒนาบุคลากรทั้ง ภายในและระหว่างประเทศ

ตาราง 17 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาคุณภาพ Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการอบรม

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับการศึกษา	W1: งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ	O1: รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของคนในชาติ
2. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาคุณภาพทั้งภายในและภายนอก	W2: ขาดแหล่งทุนช่วยเหลือ W3: ขาดการส่งเสริม สนับสนุนการอบรมอย่างต่อเนื่อง	O2: ทำให้เกิดผู้นำและภาวะผู้นำของคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
3. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลาย	W4: ขาดการวางแผน การจัดการอบรมบุคลากร	O3: สร้างตลาดแรงงานให้คนในชาติ
4. ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่	W5: บุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่ตรงตามวิชาเฉพาะ	O4: การช่วยเหลือทุนต่างประเทศในการยกระดับคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ	W6: บุคลากรที่ได้รับการอบรมมีวุฒิการศึกษาไม่สอดคล้องกับแผนฝึกอบรม	O5: การได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมคณะพรรคและรัฐในระดับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
6. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน	ทำให้ขาดประสิทธิภาพต่อองค์กร	

จากตาราง 17 พบว่า ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ลาวด้านการอบรม ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาคุณภาพทั้งภายในและภายนอก 3) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลาย 4) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ 5) ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ และ 6) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน

ตาราง 18 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบบรมแนวคิด ทฤษฎีการรักชาติ	W1: ขาดการฝึกอบรมที่หลากหลาย W2: ขาดความพร้อมการจัดตั้งให้ทั่วถึง	O1: การเชื่อมโยงทางด้านเศรษฐกิจและการร่วมมือจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น
2. ส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ	W3: บุคลากรไม่เพียงพอต่อคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาว	O2: การวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาว
3. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	W4: การประสานงานล่าช้า W5: ขาดผู้นำปฏิบัติตัวจริง	O3: การสร้างขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสันติภาพและความยุติธรรมของคณะชาวนุ่มประชาชนลาวที่เข้มแข็ง
4. การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชนพัฒนาชาติ	W6: ความรู้ ความสามารถของผู้ถ่ายทอดบทเรียน W7: ขาดการสร้างผู้นำในชุมชนของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาว	O4: การจัดตั้งคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาวทั่วทั้งแขวง
5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาวทั่วทั้งแขวง	W7: ขาดการสร้างผู้นำในชุมชนของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดิลาว	
6. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์อำนวยการประจำภูมิภาค		

จากตาราง 18 พบว่า ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมแนวคิด ทฤษฎีการรักชาติ 2) ส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ 3) ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชนพัฒนาชาติ 5) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทั่วทั้งแขวง และ 6) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์อำนวยการประจำภูมิภาค

ตาราง 19 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก	W1: ขาดการรับรู้ ขาวสาร W2: ขาดการประสานงาน W3: ขาดความรู้ ความเข้าใจนิติกรรม	O1: สร้างกิจกรรมด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
2. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างศูนย์การเรียนรู้	W4: ขาดการอบรม	O2: สร้างความตระหนักรู้คุณค่าด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของชาติ
3. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ดูงานและ กองทุนการศึกษา	การศึกษาดูงาน W5: ขาดศูนย์การเรียนรู้ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	O3: การประชาสัมพันธ์ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ชาติ
4. ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์ประสานงานออนไลน์ แบบเครือข่าย	W6: ขาดการส่งเสริม ผู้มีความรู้ ความสามารถแบบต่อยอด	O4: สร้างกลยุทธ์ เทคนิคด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
5. ส่งเสริม สนับสนุน การประชุมสัมมนา ทั่วทั้งแขวง	W7: ขาดความเข้าใจใน ภาระบทบาทของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	O5: ขยายสมาชิกคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
6. ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ		

จากตาราง 19 ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก 2) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ 3) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานและกองทุนการศึกษา 4) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย 5) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง และ 6) ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ

ตาราง 20 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน	W1: งบประมาณไม่เพียงพอ	O1: สร้างศูนย์ฝึกอบรมคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
2. ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	W2: ขาดความต่อเนื่องของโครงการ/ กิจกรรม	O2: ได้รับการอนุมัติการใช้งบประมาณ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนชุดระหว่างประเทศ	W3: ความชำนาญของบุคลากรด้านโครงสร้างพื้นฐาน	O3: การขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน
4. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค	W4: ขาดศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนา	O4: สร้างแหล่งรายรับของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทุกระดับชั้น
5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค	W5: ขาดการสำรวจความต้องการ	O5: การช่วยเหลือกองทุนต่างประเทศ
	W6: เทคโนโลยีขาดความทันสมัย	
	W7: การบำรุงรักษา	

จากตาราง 20 พบว่า ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่าง

มาตรฐาน 2) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ 4) ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค 5) ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนากิจการดำเนินงาน คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว	W1: ภาวะบทบาท สิทธิหน้าที่ยังไม่ชัดเจน W2: ขาดการสร้างบุคลากรสืบทอดชั้นการนำ	O1: การจัดตั้งอาสาสมัครคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนา	W3: ขาดศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา	O2: การจัดเก็บข้อมูลคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
3. ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและพัฒนา	W4: ขาดศูนย์ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา	O3: สร้างคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวเพื่อการทดแทน
4. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ	W5: ขาดการประสานงานระหว่างคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวในการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา	O4: ฝึกอบรมคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
5. ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ประกาศรับสมัคร		O5: ลดความยากจนของประชาชน
6. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวเพื่อการทดแทน ยุทธการณของพรรคและชาติ		O6: การประสานงานกับต่างประเทศ

ตาราง 21 (ต่อ)

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
7. ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา	W6: ขาดการไปศึกษาดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา	

จากตาราง 21 พบว่า ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 2) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนา 3) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและพัฒนา 4) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ 5) ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร 6) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทนอุดมการณ์ของพรรคและชาติ 7) ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

ตาราง 22 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ	W1: การพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวยังไม่ทั่วถึง	O1: การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว
2. ส่งเสริม สนับสนุนโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ	W2: ประชาชนได้รับค่านิยมที่ไม่ถูกต้องในการการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว	O2: การก่อตั้งการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว

ตาราง 22 (ต่อ)

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
3. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน	W3: ขาดความพร้อมของ การพัฒนาวิชาชีพ	O3: การศึกษาคนควาของ คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาวในวิชาเฉพาะ
4. ส่งเสริม สนับสนุน ชมรม ช่วยเหลือผู้ว่างงาน	W4: ขาดการจัดตั้ง ปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ และมีการเปลี่ยนแปลงทำให้	O4: การส่งเสริม สนับสนุน อบรมวิชาชีพ
5. ส่งเสริม สนับสนุน กองทุนช่วยเหลือ ต่างประเทศเพื่อพัฒนา วิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ	W5: ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร ในการส่งเสริมวิชาชีพ	O5: กองทุนช่วยเหลือ ต่างประเทศ O6: การประสานความ รวมือและเครือข่าย
6. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว เฉพาะทาง	W6: บุคลากรปฏิบัติงานของ คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาวมีไม่เพียงพอ	
7. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือผู้ที่มี ความสามารถทางวิชาชีพ		

จากตาราง 22 พบว่า ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผล ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการ แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุน ช่วยเหลือต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ
- 6) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวเฉพาะทาง และ
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ

ตาราง 23 ผลการสัมภาษณ์ การศึกษาดูงาน Best Practices และการวิเคราะห์ Swot Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

กลยุทธ์ (WO)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)
1. ส่งเสริม สนับสนุน การถอดบทเรียนทั้งภายใน และภายนอกประเทศ	W1: การประสานงานกับ องค์การระหว่างประเทศ W2: ขาดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และ การเรียนรู้	O1: การขอทุนช่วยเหลือ ต่างประเทศ O2: การศึกษาดูงาน ต่างประเทศ O3: การถอดบทเรียนคณะ ชาวหนุ่ม
2. ส่งเสริม สนับสนุน โครงการที่ช่วยน้อง สร้างอาชีพ	W3: การแลกเปลี่ยน บุคลากร	O4: การร่วมมือช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน
3. ส่งเสริม สนับสนุน การเข้าร่วมของประชุม ระหว่างประเทศ	W4: ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรยังขาด ประสิทธิภาพ	O5: เครือข่ายการสร้างสาย สัมพันธ์ระหว่างประเทศ
4. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี ระหว่างประเทศ	W5: ขาดผู้นำประสานงาน กับต่างประเทศ	O6: การเข้าร่วมของ ประชุมระหว่างประเทศ
5. ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่าย บทบาท การร่วมมือระหว่างประเทศ		O7: การสร้างกิจกรรม คณะชาวหนุ่มระหว่าง ประเทศ
6. ส่งเสริม สนับสนุนการ ฝึกงาน แลกเปลี่ยน บุคลากรระหว่างประเทศ		O8: ขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่าง ประเทศ
7. ส่งเสริม สนับสนุน กองทุนพัฒนาบุคลากรทั้ง ภายในและระหว่างประเทศ		

จากตาราง 23 พบว่า ร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศ
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ

จากตาราง 17 – 23 พบว่า ผลการศึกษาในแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 2) ผลดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว และ 3) ผลจากการการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) เกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นตาราง SWOT Matrix ได้กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปกลยุทธ์ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เสริม ขยายมูลเชื่ออันดีงามของชาวนุ่มรุ่นก่อน ยกสูงควมรับผิดชอบของชาวนุ่ม เยาวชนเข้าในการพัฒนาและทันสมัย เพื่อแก้ไขควมทุกข์ยาก”

พันธกิจ

1. พัฒนาชาวนุ่ม เยาวชนกลายเป็นพลเมืองดี มีน้ำใจรักชาติ มีระเบียบวินัยและเทาทันกฎหมาย และปฏิบัติสิทธิ พันธะ
2. เสริมขยายวัฒนธรรม สืตครองประเพณีอันดีงามของชาติและชนเผ่า
3. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ชาวนุ่ม เยาวชนรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีวิชาชีพ และสามารถนำใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ชาวหนุ่ม เยาวชนมีชัยน มั่นเพียร ประดิษฐ์สร้าง รู้จักประหยัด มีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์ มีจิตใจดีงาม

5. ส่งเสริมความสามัคคีที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีค่านิยมที่ถูกต้อง โดยเอาใจใส่และปรับปรุงคณะชาวหนุ่มและเยาวชนให้เข้มแข็ง

6. ส่งเสริมการระดมชาวหนุ่มทั่วไปให้มีความตื่นตัวเข้าเป็นสมาชิกของ สหพันธ์และสมาคมต่าง ๆ ตั้งแต่ชั้นแขวงไปจนถึงชั้นรากฐาน เพื่อรวบรวมชาวหนุ่มเข้า ในการจัดตั้งและเป็นศูนย์กลางความสามัคคี

เป้าหมาย

1. ศึกษาอบรมการเมือง แนวคิด ด้วยการเผยแพร่แนวทางนโยบายของ พรรค รัฐ ระเบียบกฎหมาย เอกสารสำคัญของ พรรค ชาติและชาวหนุ่ม เยาวชนเพื่อสร้าง แบบแผนการดำรงชีวิตและสกัดกั้นการแพร่ระบาดของสิ่งเสพติด โรคติดต่อในการพัฒนาให้ ได้ร้อยละ 100 และศึกษาอบรมชาวหนุ่ม เยาวชนที่เป็นนักเรียน นักศึกษาให้ได้อย่างละ 80 พร้อมทั้งชาวหนุ่มที่อยู่ชั้นรากฐานบ้านให้ได้อย่างละ 40 ขึ้นไป

2. ปรับปรุง และขยายการจัดตั้งชาวหนุ่ม เยาวชนให้มีความเข้มแข็ง ชั้นรากฐานบ้านให้ได้อย่างละ 50 เอาใจใส่ปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของทุกปีให้ได้อย่างละ 85 ขึ้นไป

3. ขยายสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชน อนุชนธันวาคมของจำนวนสมาชิกที่มีให้ ได้ร้อยละ 30 และเสนอสมาชิกที่มีความก้าวหน้าเข้าเป็นสมาชิกพรรคให้ได้อย่างละ 5 - 10 เพื่อเป็นแกนนำองค์การและนำพาจัดตั้งปฏิบัติขบวนการของชาวหนุ่ม เยาวชน

4. ปรับปรุงระบบการจัดตั้งชาวหนุ่มชั้นเมืองตามข้อกำหนดของ ศูนย์กลาง คือ ชั้นแขวง 8 แขวง ชั้นเมือง 5 หน่วยงาน พร้อมกับการปรับปรุงสร้างพัฒนา พนักงานให้สืบทอดต่อเนื่องที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอและทดแทนอย่าง เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

5. ประสานสมทบกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อปลุกระดมชาวหนุ่ม ที่ไม่ได้ทำงานให้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพและฝึกงานทำให้ได้อย่างละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ ชาวหนุ่มเขตชนบท เขตบณูเขาและถิ่นทุรกันดาร

6. ชาวหนุ่มนักเรียน นักศึกษาต้องได้เข้าร่วมการฝึกทหารและอบรมวิชา ป้องกันความสงบให้ได้ 100 เป็นทหารพันธและไม่ใช้ต้องได้รับการอบรมด้านกฎหมายให้ ได้ ร้อยละ 50

7. การขยายสร้างการจัดตั้งชาวหนุ่มอย่างทั่วถึงไม่ผิดต่อกฎหมายตั้งแต่
ชั้นแขวงไปถึงขั้นรากฐานและศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ

8. สร้างเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงสมาคม นักธุรกิจหนุ่มให้มีการจัดตั้งปฏิบัติ
ที่เข้มแข็งตามการบทบาท สิทธิ หน้าที่ และพันธะของตนเอง

9. ขยายวิธีการร่วมมือกับชาวหนุ่ม เยาวชนกับประเทศเพื่อนบ้าน
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการรวมทั้งองค์การจัดตั้งสากลและการจัดตั้งที่ไม่ขึ้นต่อภาครัฐ
เพื่อนำมาพัฒนาชาวหนุ่ม เยาวชนตามแนวทางของพรรค รัฐ

กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
มี 7 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ 1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงาน
ของคณะชาวหนุ่มทุกระดับทั่วแขวง
2. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถา
เฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวหนุ่มประชาชนประวัตติลาวและเยาวชนธันวาคม
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวหนุ่ม
เพื่อช่วยเหลือสังคม
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงาน
ของคณะชาวหนุ่มและเยาวชน
7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้
วันนี้”

กลยุทธ์ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงานคุ้มครอง
นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง

2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงาน และสมาชิก
4. ส่งเสริม สนับสนุนค่านโยบายเลื่อนขั้นพนักงานรัฐกร
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงินบำรุงของสมาชิก ชาวหนุ่ม
6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการประสานงานของ คณะกรรมการชาวหนุ่มในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต
7. ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้สายตั้ง และสายขวาง
8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและรากฐานทั่วแขวง

กลยุทธ์ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย
4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการ
6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่ จะเกิดขึ้นในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชน

กลยุทธ์ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน และมีหลายสาขาอาชีพ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชนไกสอนพรมวิหาน
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงาน สื่อมวลชนของชาวหนุ่ม

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน
5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำ

ภูมิภาค

กลยุทธ์ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลงรากฐาน
และพัฒนาชนบท
2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติ
และพัฒนา
3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน
4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวาคม
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวหนุ่มและเยาวชนธันวาคม
5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวหนุ่มในการสร้าง
เศรษฐกิจครอบครัว
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการค้าขาย
ของชาวหนุ่มและเยาวชน

กลยุทธ์ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
เข้าอบรมวิชาชีพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคม
และสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ
ทั้งภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ
3. ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน
4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ

มาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว

ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ดังตาราง 24 - 29

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 24 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด ด้านการอบรม

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวมุขประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
1. ด้านการอบรม	1.1 ส่งเสริม สนับสนุน การฝึกอบรมทฤษฎี การปฏิบัติงานของ คณะชาวมุขทุกระดับ ทั่วแขวง	- โครงการฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงานคณะชาวมุขเมือง คณะชาวมุขแผนกการรรอบแขวง สถานศึกษาและบ้าน - โครงการเผยแพร่ กฎระเบียบ กฎหมายของคณะชาวมุขและเยาวชนธันวาคมให้สมาชิกชาวมุข เยาวชนและอนุชนธันวาคม	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			
	1.2 ส่งเสริม สนับสนุน การประชุมสัมมนา ด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	- โครงการประชุมสัมมนา “การปฏิบัติงานของคณะชาวมุขภายใต้การนำพาของพรรคประชาชนปฏิวัติลาวในยุคใหม่” - โครงการประชุมสัมมนา “การมีส่วนร่วมของสังคมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวมุขและเยาวชน”	ร้อยละ 65 ขึ้นไป			

ตาราง 24 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
		- โครงการประชุมสัมมนา “การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่”				
1.3 ส่งเสริมการศึกษา ดูงานทั้งภายในและ ต่างประเทศ		- โครงการส่งพนักงานคณะชาวหนุ่มแขวง เมือง และ บ้านไปอบรมและดูงานด้านวิชาการต่างแขวงและ ต่างประเทศ	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			
1.4 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการเผยแพร่และจัด ปาฐกถาเฉลิมฉลองวัน สร้างตั้งคณะชาวหนุ่ม ประชาชนประวัตินาว และเยาวชนธันวา		- โครงการเผยแพร่จัดปาฐกถาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของชาติ พรรค และคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ให้กับชาวหนุ่มทั่วแขวง	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			

ตาราง 24 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
1.5 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งคาราวาน ชาวหนุ่มเพื่อช่วยเหลือ สังคม	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยซ่อมที่อยู่อาศัยของข้าราชการบำนาญและผู้ยากจน - โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยบูรณะสถานที่ประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยว - โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยเหลือภัยน้ำท่วมและภัยแห้งแล้ง 	ร้อยละ 70 ขึ้นไป				
1.6 ส่งเสริม สนับสนุน การเก็บรวบรวมข้อมูล และผลงานของคณะ ชาวหนุ่มและเยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการทำสมุดบันทึกการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่ม - โครงการวางแสดงรูปภาพการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่มแต่อดีตถึงปัจจุบัน 	ร้อยละ 90 ขึ้นไป				

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
	1.7 ส่งเสริมการตอบ แทนบุญคุณภายใต้ หัวข้อ “มีวันนี้จึงมี วันนี้”	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการเยี่ยมเยียนอดีตการนำชาวหนุ่ม และพนักงาน ปฏิบัติ อาวุโสบำนาญ - โครงการวางพวงรีดและกระเช้าดอกไม้ย่อนุสาวรีย์ นักรบนิรนาม และอนุสาวรีย์อดีตผู้นำของชาติ เนื่องในวันสำคัญต่างๆ - โครงการเยี่ยมเยียนบ้านและครอบครัวพนักงานคณะ ชาวหนุ่มทุก ๆ ชั้น 	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			

จากตาราง 24 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการอบรม เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่ม
ทุกระดับทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงานคณะชาวนุ่ม
เมือง คณะชาวนุ่มแผนการรอบแขวง สถานศึกษาและบ้าน และโครงการเผยแพร่
กฎระเบียบ กฎหมายของคณะชาวนุ่มและเยาวชนธันวาคมให้สมาชิกชาวนุ่ม เยาวชนและ
อนุชนธันวาคม ร้อยละ 95 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประกอบด้วย โครงการประชุมสัมมนา “การปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มภายใต้การนำพา
ของพรรคประชาชนปฎิวัติลาวในยุคใหม่” โครงการประชุมสัมมนา “การมีส่วนร่วมของ
สังคมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวนุ่มและเยาวชน” และโครงการ
ประชุมสัมมนา “การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่” ร้อยละ 65 ขึ้นไป

3. ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย
โครงการส่งพนักงานคณะชาวนุ่มแขวง เมืองและบ้านไปอบรมและดูงานด้านวิชาการต่าง
แขวงและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้าง
ตั้งคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวและเยาวชนธันวาคม ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่จัด
ปาฐกถาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของชาติ พรรคและคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
ให้กับชาวนุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวนุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม-
โครงการคาราวานชาวนุ่มช่วยซ่อมที่อยู่อาศัยของข้าราชการบ้านาญและผู้ยากจน-
โครงการคาราวานชาวนุ่มช่วยบูรณะสถานที่ประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยวและ
โครงการคาราวานชาวนุ่มช่วยเหลือภัยน้ำท่วมและภัยแห้งแล้ง ร้อยละ 70 ขึ้นไป

6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานของคณะชาวนุ่ม
และเยาวชน ประกอบด้วย โครงการทำสมุดบันทึกการเคลื่อนไหวของคณะชาวนุ่มและ
โครงการวางแสดงรูปภาพการเคลื่อนไหวของคณะชาวนุ่มแต่อดีตถึงปัจจุบัน
ร้อยละ 90 ขึ้นไป

7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้” ประกอบด้วย โครงการเยี่ยมเยียนอดีตการนำชาวหนุ่ม และพนักงานปฎิวัติ อาวุโสบำนาญ โครงการวางพวงรีดและกระเช้าดอกไม้อยู่อนุสาวรีย์นักรบนิรนาม และอนุสาวรีย์อดีตผู้นำของชาติเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ และโครงการเยี่ยมเยียนบ้านและครอบครัวพนักงานคณะชาวหนุ่มทุก ๆ ชั้น ร้อยละ 95 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวมุสลิมประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
2. ด้านการจัดตั้งและ สร้างความเข้มแข็ง	2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การวางแผนสร้าง พนักงานคุ้มครอง นำพาเป็นผู้สืบทอด อย่างต่อเนื่อง	- โครงการจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวมุสลิม ทั่วแขวง - โครงการสร้างบุคลากรยกระดับทางทฤษฎีและ วิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว เพื่อสืบทอดและทดแทน	ร้อยละ 90 ขึ้นไป			
	2.2 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง	- โครงการสร้างแผนความต้องงบประมาณประจำทุก ๆ ปีของแต่ละหน่วยงาน - โครงการประชุมจัดสรร งบประมาณให้กับ ทุกหน่วยงานของคณะชาวมุสลิมแขวง - โครงการหาแหล่งทุนจากองค์สากล และ สังคม เพื่อสมทบกิจกรรมของชาวมุสลิม เยาวชน	ร้อยละ 80 ขึ้นไป			

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การเก็บรวบรวมสถิติ การจัดตั้ง พนักงานและ สมาชิก	- โครงการปรับปรุงและขยายการจัดตั้งชาวหนุ่ม ชั้นรากฐานและบ้าน - โครงการจัดพิธีรับสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชน ธันวาคมเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ - โครงการเก็บรวบรวมประวัติของพนักงานและ คณะชาวหนุ่มทั่วแขวง	ร้อยละ 80 ขึ้นไป				
2.4 ส่งเสริม สนับสนุน ค่านิยมนโยบายเลื่อนขั้น พนักงานรัฐกร	- โครงการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปี - โครงการยกย่องส่งเสริมให้กับกรมกองบุคคลดีเด่น ในกระบวนการต่าง ๆ	ร้อยละ 70 ขึ้นไป				

ตาราง 25 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
2.5 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านระเบียบการ จ่ายเงินบำรุงของ สมาชิกชาวหนุ่ม	- โครงการตรวจสอบการชำระเงินบำรุงของสมาชิก ชาวหนุ่มในทุก ๆ หกเดือน - โครงการพบปะสมาชิกชาวหนุ่มทุกภาคส่วนทั่วแขวง	ร้อยละ 95 ขึ้นไป				
2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงกลไก การประสานงานของ คณะกรรมการชาวหนุ่ม ในแต่ละชั้นด้วย อินเทอร์เน็ต	- โครงการสร้างเว็บไซต์ของคณะชาวหนุ่ม - โครงการจัดกองประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์	ร้อยละ 75 ขึ้นไป				

ตาราง 25 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
2.7 ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงแบบแผน การให้สายตั้งและ สายขวาง	- โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์และ ประจำไตรมาส - โครงการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานประจำไตรมาส และประจำปี	ร้อยละ 95 ขึ้นไป				
2.8 ส่งเสริมการประชุม ใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่ม เมือง นครและรากฐาน ทั่วแขวง	- โครงการจัดกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของผู้แทน ชาวหนุ่มแขวงสะหวันนะเขต - โครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง และรากฐานขึ้นเมือง - โครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่ม รากฐานแพกการขึ้นแขวง	ร้อยละ 95 ขึ้นไป				

จากตาราง 25 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง เป้าประสงค์ โครงการ/
กิจกรรมและตัวชี้วัด มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงานคุ้มครอง นำพาเป็นผู้
สืบทอดอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวนุ่มทั่ว
แขวง และโครงการสร้างบุคลากรยกระดับทางทฤษฎีและวิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว
เพื่อสืบทอดและทดแทนร้อยละ 90 ขึ้นไป
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการ
สร้างแผนความต้องการงบประมาณประจำทุก ๆ ปีของแต่ละหน่วยงาน โครงการประชุม
จัดสรร งบประมาณให้กับทุกหน่วยงานของคณะชาวนุ่มแขวงและโครงการหาแหล่งทุน
จากองค์กรสากลและสังคมเพื่อสมทบกิจกรรมของชาวนุ่ม เยาวชนร้อยละ 80 ขึ้นไป
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก
โครงการปรับปรุงและขยายการจัดตั้งชาวนุ่มขึ้นรากฐานและบ้าน โครงการจัดพิธี
รับสมาชิกชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวาคมในวันสำคัญต่าง ๆ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
โครงการเก็บรวบรวมประวัติของพนักงานและคณะชาวนุ่มทั่วแขวงร้อยละ 95 ขึ้นไป
4. ส่งเสริม สนับสนุนค่านิยมนโยบายเลื่อนขั้นพนักงานรัฐกร ประกอบด้วย
โครงการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี และโครงการยกย่อง
ส่งเสริมให้กับกรมบุคคลดีเด่นในกระบวนการต่าง ๆ ร้อยละ 95 ขึ้นไป
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงินบำรุงของสมาชิกชาวนุ่ม
ประกอบด้วยโครงการตรวจสอบการชำระเงินบำรุงของสมาชิกชาวนุ่มในทุก ๆ หกเดือน
และโครงการพบปะสมาชิกชาวนุ่มทุกภาคส่วนทั่วแขวง ร้อยละ 70 ขึ้นไป
ร้อยละ 85 ขึ้นไป
6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการประสานงานของคณะกรรมการ
ชาวนุ่มในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย โครงการสร้างเว็บไซต์ของคณะชา
นวนุ่ม โครงการจัดกองทุนผ่านวิดีโอคอนเฟอร์ล้นร้อยละ 75 ขึ้นไป ส่งเสริม สนับสนุน
ปรับปรุงแบบแผนการให้สายตั้งและสายขวาง โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำ
สัปดาห์และประจำไตรมาส และโครงการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานประจำไตรมาสและ
ประจำปี ร้อยละ 95 ขึ้นไป

8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและรากฐานทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการจัดกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของผู้แทนชาวหนุ่มแขวงสะหวันนะเขต และโครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมืองและรากฐานชั้นเมือง และโครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มรากฐานแพกการชั้นแขวง ร้อยละ 95 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว
ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวมุสลิมประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
3. ด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์	3.1 ส่งเสริม สนับสนุน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก	- โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวันสร้าง ตั้งชาวมุสลิม เยาวชนให้กับคณะชาวมุสลิม สมาชิกชาวมุสลิม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			
	3.2 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างศูนย์ การเรียนรู้	- โครงการสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาชาวมุสลิม เยาวชนและ อนุชนธันวา - โครงการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน - โครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			
	3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์ประสานงาน ออนไลน์แบบเครือข่าย	- โครงการโฆษณาสัมพันธ์ทางเฟสบุ๊ค ทวิตเตอร์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการประชุม สัญจรทั่วทั้งแขวง	- โครงการพัฒนาพนักงานชาวหนุ่มลงสู่รากฐานบ้าน และพัฒนาชนบท - โครงการประชุมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานของ คณะชาวหนุ่มทุกชั้นทั่วแขวง	ร้อยละ 85 ขึ้นไป				
3.5 ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการ	- โครงการติดตามการจัดตั้งปฏิบัติแนวทางนโยบาย และระเบียบกฎหมายอยู่ชั้นแขวง เมืองและบ้าน - โครงการส่งเสริมคนดี คนเก่งรวมใจรับใช้ชาติและ เข้าเกณฑ์ทหาร - โครงการส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศ	ร้อยละ 90 ขึ้นไป				
3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้น ในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชน	- โครงการโฆษณาชวนเชื่อ สิ่งเสพติด การขับขี่ ปลอดภัยและการนำใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ให้ชาวหนุ่มเยาวชนนักเรียนนักศึกษาและบ้าน	ร้อยละ 85 ขึ้นไป				

จากตาราง 26 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการปกป้องสิทธิและเป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด ผลประโยชน์ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวมุสลิม เยาวชนให้กับคณะชาวมุสลิม สมาชิกชาวมุสลิม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน ร้อยละ 85 ขึ้นไป
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาชาวมุสลิม เยาวชนและอนุชนธันวา โครงการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน โครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่ายประกอบด้วย โครงการโฆษณาสัมพันธ์ทางเฟสบุ๊ค โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น ร้อยละ 95 ขึ้นไป
4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสังสรรค์ทั่วทั้งแขวง ประกอบด้วย โครงการพัฒนาพนักงานชาวมุสลิมลงสู่รากฐานบ้านและพัฒนาชนบท โครงการประชุมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานของคณะชาวมุสลิมทุกชั้นทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป
5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย โครงการติดตามการจัดตั้งปฏิบัติแนวทงนโยบายและระเบียบกฎหมายอยู่ชั้นแขวง เมืองและบ้าน โครงการส่งเสริมคนดี คนเก่งร่วมใจรับใช้ชาติ และเข้าเกณฑ์ทหารและโครงการส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 85 ขึ้นไป
6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มชาวมุสลิมและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการโฆษณาชวนเชื่อ สิ่งเสพติด การขับขี่ปลอดภัย และการนำใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ให้ชาวมุสลิมเยาวชนนักเรียนนักศึกษาและบ้าน ร้อยละ 85 ขึ้นไป

ตาราง 27 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ประกอบด้วย
กลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
4. ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	4.1 ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึก วิชาชีพอย่างมาตรฐานและมี หลายสาขาอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่ม และเยาวชน - โครงการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทุนพัฒนาวิชาชีพ - โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียน การสอน 	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			
	4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการ ก่อสร้างสวนเยาวชนโกสอนพรหม วิหาร	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดสรรที่ดินเพื่อเป็นสถานที่สร้าง สวนเยาวชนโกสอนพรหมวิหาร - โครงการออกแบบแผนผังการก่อสร้างและ เสนอขอการอนุมัติงบประมาณจากแขวง เพื่อดำเนินการก่อสร้าง 	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			

ตาราง 27 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา และยกระดับการปฏิบัติงาน สื่อมวลชนของชาวหนุ่ม		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการส่งเสริมการลงข่าวชาวหนุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งและมีความสามารถด้านต่าง ๆ - โครงการสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนของชาวหนุ่มให้ครอบคลุมทั่วแขวง - โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รับใช้งานสื่อมวลชนให้ได้ตามมาตรฐาน 	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			
4.4 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และ เยาวชน		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดกิจกรรมการแข่งขันด้านกีฬา และศิลปะของชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวา - โครงการชาวหนุ่มอาสาสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติของท้องถิ่น 	ร้อยละ 60 ขึ้นไป			

ตาราง 27 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
	4.5 ส่งเสริม สนับสนุนระบบ เทคโนโลยีและสารสนเทศประจำ ภูมิภาค	- โครงการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียน การปฏิบัติงานของชาวหนุ่มเยาวะชนธันวา - โครงการอบรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้กับคณะชาวหนุ่มทุกชั้น	ร้อยละ 75 ขึ้นไป			

จากตาราง 27 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว
ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐานและมีหลายสาขาอาชีพ
ประกอบด้วย โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่มและเยาวชน โครงการร่วมมือ
กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอทุนพัฒนาวิชาชีพ และโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อ
การเรียนการสอนร้อยละ 95 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชนโกสอนพรมิหาน โครงการ
จัดสรรที่ดินเพื่อเป็นสถานที่สร้างสวนเยาวชนโกสอนพรมิหาน และโครงการออกแบบ
แผนผังการก่อสร้างและเสนอขอการอนุมัติงบประมาณจากแขวงเพื่อดำเนินการก่อสร้าง
ร้อยละ 95 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชน
ของชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมการลงข่าวชาวหนุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งและ
มีความสามารถด้านต่าง ๆ โครงการสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนของชาวหนุ่มให้ควบคุมทั่ว
แขวงร้อยละ 85 ขึ้น และโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รับใช้งานสื่อมวลชนให้ได้ตาม
มาตรฐานไป ร้อยละ 75 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน ประกอบด้วย
โครงการจัดกิจกรรมการแข่งขันด้านกีฬา และศิลปะของชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวา
และโครงการชาวหนุ่มอาสาสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติของท้องถิ่น
ร้อยละ 60 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค
ประกอบด้วย โครงการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการปฏิบัติงานของชาวหนุ่มเยาวชน
ธันวา และโครงการอบรมเทคโนโลยีและสารสนเทศให้กับคณะชาวหนุ่มทุกชั้น
ร้อยละ 75 ขึ้นไป

ตาราง 28 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
5. ด้านการเข้าร่วม กระบวนการรักชาติและ พัฒนา	5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรร พนักงานลงรากฐานและพัฒนา ชนบท	- โครงการอบรมการปฏิบัติงานอยู่รากฐาน และชนบทให้กับพนักงานของคณะชาวหนุ่ม - โครงการสำรวจข้อมูลของชาวหนุ่มอยู่บ้าน และชนบท	ร้อยละ 95 ขึ้นไป			
	5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการปลูก จิตสำนึกกระบวนการรักชาติและ พัฒนา	- โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการรักชาติและพัฒนาให้กับ ประชาชน ชาวหนุ่มบ้านและชนบท - โครงการมีส่วนร่วมทุกส่วนเพื่อพัฒนา ชุมชนและชนบท	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			

ตาราง 28 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
5.3 ส่งเสริม สนับสนุนการ ยกระดับการปฏิบัติแข่งขัน 4 บุกของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 บุกของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู่ของ เยาวชนชนั้วา	- โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจการ ปฏิบัติแข่งขัน 4 บุกของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู่ของเยาวชนชนั้วา - โครงการติดตามเอาใจใส่ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกชั้น	ร้อยละ 85 ขึ้นไป				
5.4 ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบ ชาวหนุ่มและเยาวชนชนั้วา	- โครงการคัดเลือกบุคคลดีเด่นในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - โครงการสนับสนุนทุนเพื่อช่วยสร้างอาชีพ ให้กับชาวหนุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา	ร้อยละ 85 ขึ้นไป				
5.5 ส่งเสริม สนับสนุนบุคคล ตัวอย่างชาวหนุ่มในการสร้าง เศรษฐกิจครอบครัว	- โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยด้านการดำเนินธุรกิจ ให้อยู่ในสภาพที่คล่องตัว	ร้อยละ 75 ขึ้นไป				

กลยุทธ์การพัฒน การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน - โครงการอบรมการส่งเสริมธุรกิจแบบ ครอบครัว 	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			
	5.6 ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะ เข้าค่ายของชาวหนุ่มและเยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพบปะชาวหนุ่มระดับท้องถิ่นและ ระดับชาติ - โครงการเข้าค่ายเยาวชนอินวาระดับ โรงเรียน เมือง แขวง และระดับชาติ 	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			

จากตาราง 28 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการนี้การสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม และตัวชี้วัด มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลงรากฐานและพัฒนาชนบท ประกอบด้วย โครงการอบรมการปฏิบัติงานอยู่รากฐานและชนบทให้กับพนักงานของคณะชาวนุ่ม และโครงการสำรวจข้อมูลของชาวนุ่มอยู่บ้านและชนบท ร้อยละ 95 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและพัฒนาให้กับประชาชน ชาวนุ่มบ้านและชนบท และโครงการมีส่วนร่วมทุกส่วนเพื่อพัฒนาชุมชนและชนบท ร้อยละ 85 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวนุ่ม และ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวาคม ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวาคมและโครงการติดตามเอาใจใส่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 85 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวนุ่มและเยาวชนธันวาคม ประกอบด้วย โครงการคัดเลือกบุคคลคนดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และโครงการสนับสนุนทุนเพื่อช่วยสร้างอาชีพให้กับชาวนุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 85 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวนุ่มในการสร้างเศรษฐกิจครอบครัว ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยด้านการดำเนินธุรกิจให้อยู่ในสภาพที่คล่องตัว ร้อยละ 75 ขึ้นไปและโครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกันโครงการอบรมการส่งเสริมธุรกิจแบบครอบครัว ร้อยละ 85 ขึ้นไป

6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการค้าขายของชาวนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการพบปะชาวนุ่มระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และโครงการเข้าค่ายเยาวชนธันวาคมระดับโรงเรียน เมือง แขวง และระดับชาติ ร้อยละ 85 ขึ้นไป

ตาราง 29 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ประกอบด้วย
กลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฎิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
6. ด้านการส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพ	6.1 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม ดูงานวิชาชีพภายในและ ต่างประเทศ	- โครงการดูงานด้านวิชาชีพภายในและต่างประเทศ	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			
	6.2 ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน	- โครงการโฆษณาสัมพันธ์การจัดหางานให้กับ แรงงานชาวนุ่มโดยผ่านสื่อต่าง ๆ - โครงการสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านแรงงาน - โครงการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหางานให้ชาวนุ่ม	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			
	6.3 ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง กองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เข้าอบรมวิชาชีพ	- โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหา แหล่งทุนช่วยเหลือชาวนุ่มด้อยโอกาส	ร้อยละ 60 ขึ้นไป			

ตาราง 29 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
		- โครงการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสมทบทุน สร้างอาชีพให้ชาวหนุ่ม	ร้อยละ 70 ขึ้นไป			
	6.4 ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับ ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง	- โครงการศึกษาดูงานด้านวิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ - โครงการจัดส่งชาวหนุ่มเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อยกระดับด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ	ร้อยละ 70 ขึ้นไป			
	6.5 ส่งเสริม สนับสนุนการ ปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัคร ชาวหนุ่ม	- โครงการปรับปรุงสมาคมนักธุรกิจหนุ่มของแขวง ให้มีบทบาทในการพัฒนายิ่งขึ้น - โครงการสร้างสมาคมชาวหนุ่มชั้นอาสา - โครงการสร้างชาวหนุ่มจิตอาสาสมัครให้แพร่ หลายในทุกสาขาอาชีพ	ร้อยละ 50 ขึ้นไป			

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
6.6 ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง หน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสรรหาวิชาการदानวิชาชีพลงฝึกอบรมให้กับชาวหนุ่มเมืองและบ้านที่มีความต้องการวิชาต่าง ๆ - โครงการสร้างคู่มือการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอนต่างๆ - โครงการส่งพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ประจำการช่วยพัฒนาอาชีพให้ชาวหนุ่มบ้าน 	ร้อยละ 50 ขึ้นไป				
6.7 ส่งเสริม สนับสนุนประสาน สมทบกับบรรดาวิทยาลัย วิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้าง MOU กับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพเพื่อรับรองเอาชาวหนุ่มเข้าเรียนวิชาชีพให้แพร่หลาย - โครงการเผยแพร่ความสำคัญด้านวิชาชีพให้กับชาวหนุ่มนักเรียนมัธยมต้นและปลายในทั่วแขวง 	ร้อยละ 50 ขึ้นไป				

จากตาราง 29 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ประกอบด้วย โครงการดูงานด้านวิชาชีพภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 65 ขึ้นไป
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงการโฆษณาสัมพันธ์การจัดหางานให้กับแรงงานชาวหนุ่มโดยผ่านสื่อต่าง ๆ โครงการสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านแรงงาน และโครงการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ชาวหนุ่ม ร้อยละ 65 ขึ้นไป
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแหล่งทุนช่วยเหลือชาวหนุ่มด้อยโอกาส ร้อยละ 60 ขึ้นไป และโครงการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสมทบทุนสร้างอาชีพให้ชาวหนุ่ม ร้อยละ 60 ขึ้นไป
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการศึกษาดูงานด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ และโครงการจัดส่งชาวหนุ่มเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อยกระดับด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่ ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงสมาคมนักธุรกิจหนุ่มของแขวงให้มีบทบาทในการพัฒนายิ่งขึ้น โครงการสร้างสมาคมชาวหนุ่มขึ้นอาสาและโครงการสร้างชาวหนุ่มจิตอาสาสมัครให้แพร่หลายในทุกสาขาอาชีพ ร้อยละ 50 ขึ้นไป
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสรรหาวิชาการด้านวิชาชีพลงฝึกอบรมให้กับชาวหนุ่มเมืองและบ้านที่มีความต้องการวิชาต่าง ๆ โครงการสร้างคู่มือการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ และโครงการส่งพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ประจำการช่วยพัฒนาอาชีพให้ชาวหนุ่มบ้าน ร้อยละ 50 ขึ้นไป
7. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสร้าง MOU กับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ เพื่อรับรองเอาชาวหนุ่มเข้าเรียนวิชาชีพให้แพร่หลาย โครงการเผยแพร่ความสำคัญด้านวิชาชีพให้กับชาวหนุ่มนักเรียนมัธยมต้นและปลายในทั่วแขวง

ตาราง 30 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฎิวัดิลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวมุสลิมประชาชน ปฎิวัดิลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
7. ด้านการร่วมมือกับ ต่างประเทศ	7.1 ส่งเสริม สนับสนุนการเข้า รวมกองประชุมระหว่างประเทศ	- โครงการเข้าร่วมกองประชุมระหว่าง ประเทศกับองค์กรต่าง ๆ ที่สงอาสามัคร มาทำงานร่วมกับคณะชาวมุสลิมแขวง - โครงการเข้าร่วมกองประชุมประจำปี กับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทบทวนการ ปฏิบัติ MOU ที่ลงนามร่วมกัน	ร้อยละ 90 ขึ้นไป			
	7.2 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม สัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ	- โครงการตรวจสุขภาพและแจกยาฟรี ให้ประชาชนเมืองต่างๆ ภายในแขวง - โครงการอวยพรวันชาติชาวเวียดนาม ณ กงสุลใหญ่ประจำแขวงสะหวันนะเขต	ร้อยละ 85 ขึ้นไป			

ตาราง 30 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
		- โครงการอวยพรวันชาติไทย ณ กงสุล ใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทยประจำแขวง สะหวันนะเขต	ร้อยละ 90 ขึ้นไป			
7.3 ส่งเสริม สนับสนุนขยาย เครือข่ายบทบาทการร่วมมือ ระหว่างประเทศ ที่มีชายแดนติดกัน		- โครงการลงนาม MOU กับแขวงที่มี ชายแดนติดกันระหว่างประเทศ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์มิตรีร่วมกัน - โครงการประชุมพบปะแลกเปลี่ยน บทเรียนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่่ม กับประเทศเพื่อนบ้าน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป			

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
7.4 ส่งเสริม สนับสนุนกองทุน พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและ ระหว่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน - โครงการร่วมมือกับองค์กรสากล และ องค์กรที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล - โครงการประสานกับองค์กร ต่างประเทศ เพื่อหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงาน ของคณะชาวนุ่่ม	ร้อยละ 90 ขึ้นไป				

จากตาราง 30 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรมและตัวชี้วัด มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศกับองค์กรต่าง ๆ ที่ส่งอาสาสมัครมาทำงาน ร่วมกับคณะชาวนุ่มแขวง และโครงการเข้าร่วมของประชุมประจำปีกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทบทวนการปฏิบัติ MOU ที่ลงนามร่วมกัน ร้อยละ 90 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการตรวจสุขภาพและแจกยาฟรีให้ประชาชนเมืองต่าง ๆ ภายในแขวง โครงการอวยพรวันชาติชาวเวียดนาม ณ กงสุลใหญ่ประจำแขวงสะหวันนะเขตร้อยละ 85 ขึ้นไปและโครงการอวยพรวันชาติไทย ณ กงสุลใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทยประจำ แขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 90 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน ประกอบด้วย โครงการลงนาม MOU กับแขวงที่มีชายแดนติดกันระหว่าง ประเทศ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีร่วมกันและโครงการประชุมพบปะแลกเปลี่ยน บทเรียนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มกับประเทศเพื่อนบ้าน ร้อยละ 70 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน โครงการร่วมมือกับองค์กรสากล และองค์กรที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล และโครงการประสานกับ องค์กรต่างประเทศเพื่อหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่ม ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 6 ผลการประเมินกลยุทธ์

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังตาราง 31 - 38

ตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน
คณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ด้านการอบรม	4.56	.47	มากที่สุด	4.43	.41	มาก	4.43	.41	มาก	4.46	.21	มาก
2. ด้านการจัดตั้งและสร้าง ความเข้มแข็ง	4.41	.27	มาก	4.55	.16	มากที่สุด	4.55	.16	มากที่สุด	4.55	.24	มากที่สุด
3. ด้านการปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์	4.16	.19	มาก	4.40	.30	มาก	4.40	.30	มาก	4.31	.29	มาก
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.06	.34	มาก	4.24	.27	มาก	4.24	.27	มาก	4.38	.19	มาก
5. ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ รักชาติและพัฒนา	4.21	.13	มาก	4.24	.11	มาก	4.24	.11	มาก	4.37	.25	มาก
6. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพ	4.35	.25	มาก	4.25	.24	มาก	4.25	.24	มาก	4.15	.36	มาก
7. ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ	4.18	.43	มาก	4.37	.24	มาก	4.37	.24	มาก	4.24	.30	มาก
รวม	4.28	.18	มาก	4.35	.11	มาก	4.35	.11	มาก	4.35	.12	มาก

จากตาราง 31 พบว่า การประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้องความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะ ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี ประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.56$) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการร่วมมือ กับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.16$) และด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.06$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี ประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการจัดตั้งและสร้างความ เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.24$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.24$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควม มีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการจัดตั้งและสร้างความ เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.24$) และด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.24$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมี
ประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการจัดตั้งและสร้างความ
เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.46$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.38$)
ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการปกป้องสิทธิและ
ผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านการ
ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.15$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน
 เพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการอบรม

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม ทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะ ชาวนุ่มทุกระดับทั่วแขวง	4.50	.52	มากที่สุด	4.30	.48	มาก	4.10	.31	มาก	4.40	.69	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการ ประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	4.60	.51	มากที่สุด	4.50	.52	มาก	4.00	.00	มาก	4.10	.56	มาก
3. ส่งเสริมการศึกษาดูงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ	4.50	.52	มากที่สุด	4.30	.48	มาก	4.50	.52	มาก	4.50	.52	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการ เผยแพร่และจัดปฐกถาเฉลิมฉลอง วันสร้างตั้งคณะชาวนุ่มประชาชน ประวัตติลาวและเยาวชนธันวา	4.60	.51	มากที่สุด	4.70	.48	มากที่สุด	4.50	.52	มาก	4.30	.67	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้ง คาราวานชาวนุ่่มเพื่อช่วยเหลือ สังคม	4.50	.52	มากที่สุด	4.30	.48	มาก	4.90	.31	มากที่สุด	4.40	.51	มาก
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บ รวบรวมข้อมูลและผลงานของ คณะชาวนุ่่มและเยาวชน	4.70	.48	มากที่สุด	4.50	.52	มาก	4.80	.42	มากที่สุด	4.00	.47	มาก
7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณ ภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้”	4.30	.67	มาก	4.80	.42	มาก	4.70	.48	มากที่สุด	4.70	.48	มากที่สุด
รวม	4.56	.47	มากที่สุด	4.43	.417	มาก	4.46	.21	มาก	4.28	.37	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการอบรม มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน 4.70 ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลายและส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.30$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.90$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.50$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ส่งเสริม ด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ และการศึกษา ดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์พัฒนาการดำเนินงานเพื่อความมี
ประสิทธิผลของคณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดตั้งและ
สร้างวามเข้มแข็ง

กลยุทธ์พัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผน สร้างพนักงานคุมครอง นำพาเป็น ผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง	4.60	.51	มากที่สุด	4.60	.51	มากที่สุด	4.80	.42	มากที่สุด	4.80	.42	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.80	.42	มากที่สุด	4.80	.42	มากที่สุด	4.60	.51	มากที่สุด	4.60	.51	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บ รวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงาน และสมาชิก	4.30	.48	มาก	4.70	.48	มากที่สุด	4.50	.52	มาก	4.50	.52	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนควา นโยบายเลื่อนขั้นพนักงานรัฐกร	4.10	.56	มาก	4.10	.31	มาก	4.60	.51	มากที่สุด	4.60	.51	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัดิลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5. สงเสริม สนับสนุนดานระเบียบ การจ่ายเงินบำรุงของสมาชิกชาว หนุม	4.20	.63	มาก	4.30	.48	มาก	4.40	.69	มาก	4.40	.69	มาก
6. สงเสริม สนับสนุนการปรับปรุง กลไกการประสานงานของ คณะกรรมการชาวนุ่่มในแต่ละชั้น ด้วยอินเทอร์เนต	4.30	.67	มาก	4.80	.42	มาก	4.70	.48	มากที่สุด	4.70	.48	มากที่สุด
7. สงเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบ แผนการให้สายตั้งและสายขวาง	4.50	.52	มาก	4.50	.52	มาก	4.30	.48	มาก	4.30	.48	มาก
8. สงเสริมการประชุมใหญ่ผุ่แทน ชาวนุ่่มเมือง นครและรากฐานทั่ว แขวง	4.50	.52	มาก	4.60	.51	มากที่สุด	4.50	.52	มาก	4.50	.52	มาก
รวม	4.41	.27	มาก	4.55	.16	มากที่สุด	4.55	.244	มากที่สุด	4.55	.24	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มีดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.50$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายการจัดตั้ง ($\bar{X} = 4.70$) ชาวนุ่มและเยาวชน ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.60$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.80$) การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน

พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.80$) การพัฒนาและการวิจัยทั้ง
ภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงาน
ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.60$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 34 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนากิจการดำเนินงานเพื่อความมี
ประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

กลยุทธ์การพัฒนากิจการ ดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.80	.78	มาก	4.30	.82	มาก	4.50	.52	มาก	3.60	.96	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการ สร้างศูนย์การเรียนรู้	4.20	.42	มาก	4.50	.52	มาก	4.10	.56	มาก	3.40	1.07	ปานกลาง
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ ประสานงานออนไลน์แบบ เครือข่าย	4.20	.63	มาก	4.40	.51	มาก	4.20	.42	มาก	4.00	.66	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนการ ประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง	4.40	.51	มาก	4.60	.51	มากที่สุด	4.70	.48	มากที่สุด	4.40	.51	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการ ดำเนินงาน คณะชาวมุสลิมประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนการ สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.30	.48	มาก	4.20	.91	มาก	4.30	.48	มาก	4.50	.52	มาก
6. ส่งเสริม สนับสนุนการ ป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่ จะเกิดขึ้นในกลุ่มชาวมุสลิมและ เยาวชน	4.10	.73	มาก	4.40	.51	มาก	4.10	.56	มาก	4.20	.42	มาก
รวม	4.16	.19	มาก	4.40	.30	มาก	4.31	.29	มาก	4.01	.45	มาก

จากตาราง 34 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย 4.60 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานและกองทุนการศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.40$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.30$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.40$) และส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 35 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน
 เพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพ อย่างมาตรฐานและมีหลายสาขา อาชีพ	3.90	.56	มาก	4.50	.52	มาก	4.50	.52	มาก	4.30	.48	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวน เยาวชนไกสอนพรหมวิหาน	4.30	.67	มาก	4.30	.48	มาก	4.50	.52	มาก	4.00	.47	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและ ยกระดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชน ของชาวนุ่ม	4.00	.81	มาก	4.20	.63	มาก	4.00	.81	มาก	4.30	.48	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ ชาวนุ่ม และเยาวชน	4.00	1.15	มาก	4.20	.42	มาก	4.30	.48	มาก	4.30	.48	มาก
5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศประจำภูมิภาค	4.10	.31	มาก	4.00	.47	มาก	4.60	.51	มากที่สุด	4.50	.52	มาก
รวม	4.06	.34	มาก	4.24	.27	มาก	4.38	.19	มาก	4.28	.34	มาก

จากตาราง 35 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.10$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.00$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$) และส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.20$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน และส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.30$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน

ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง
เยาวชนทูตระหว่างประเทศส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาคส่งเสริม
สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.30$) และส่งเสริม สนับสนุนขอความ
ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.00$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 36 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของ
คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา

กลยุทธ์การพัฒนาการ ดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการ จัดสรรพนักงานลงรากฐาน และพัฒนาชนบท	4.40	.51	มาก	4.20	.421	มาก	4.30	.48	มากที่สุด	4.40	.51	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูก จิตสำนึกกระบวนการรักชาติ และพัฒนา	3.70	.48	มาก	4.20	.42	มาก	4.50	.70	มาก	4.40	.51	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนการ ยกระดับการปฏิบัติแข่งขัน 4 บุคของชาวนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวา	4.20	.42	มาก	4.40	.51	มาก	4.60	.69	มากที่สุด	4.40	.51	มาก

ตาราง 36 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการ ดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนคน ต้นแบบชาวนุ่มและเยาวชน ธันวาคม	4.50	.52	มาก	4.30	.48	มาก	4.70	.48	มากที่สุด	4.30	.48	มาก
5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคล ตัวอย่างชาวนุ่มในการสร้าง เศรษฐกิจครอบครัว	4.40	.51	มาก	4.20	.42	มาก	4.00	.66	มาก	4.30	.48	มาก
6. ส่งเสริม สนับสนุนการ พบปะแลกเปลี่ยนและการ ค้าขายของชาวนุ่มและ เยาวชน	4.20	.42	มาก	4.20	.42	มาก	4.30	.48	มาก	4.30	.48	มาก
รวม	4.21	.13	มาก	4.24	.11	มาก	4.37	.25	มาก	4.32	.28	มาก

จากตาราง 36 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัครและส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุทิศการณของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.20$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุทิศการณของพรรคและชาติและส่งเสริม สนับสนุนดำเนินงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้

ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูก
จิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.50$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมี
ประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการ
จัดตั้งอาสาสมัครชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึก
กระบวนการรักษาและพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ
รักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและ
ระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัครและ
ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน ยุคมการณ์
ของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วม
กระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของ
คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน	4.50	.52	มาก	4.40	.51	มาก	4.40	.51	มาก	4.10	.56	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง กองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เข้าอบรมวิชาชีพ	4.00	.47	มาก	4.10	.31	มาก	4.20	.63	มาก	4.30	.48	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับ ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง	4.60	.51	มากที่สุด	4.60	.51	มากที่สุด	4.30	.48	มาก	4.00	.00	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนการ ปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัคร ชาวนุ่ม	4.80	.42	มากที่สุด	4.30	.48	มาก	4.30	.67	มาก	4.10	.31	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวมุสลิมประชาชน ปฏิบัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S. D.	แปล ความหมาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วย ฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่	4.10	.31	มาก	4.30	.48	มาก	3.80	1.03	มาก	4.00	.47	มาก
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสาน สมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ ทั้งภายในและต่างประเทศ	4.20	.42	มาก	3.80	.42	มาก	4.00	.47	มาก	4.00	.47	มาก
รวม	4.35	.25	มาก	4.25	.24	มาก	4.15	.36	มาก	4.07	.19	มาก

จากตาราง 37 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผล ของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี ประสิทธิภาพของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนชมรม ช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี ประสิทธิภาพของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกมีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพ ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.30$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควม มีประสิทธิภาพของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกมีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่ง จัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.30$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี ประสิทธิภาพของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกมีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนชมรม ช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.10$) และส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 38 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของ คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วม กองประชุมระหว่างประเทศ	4.50	.52	มาก	4.30	.48	มาก	4.30	.48	มาก	4.40	.51	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม สัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ	4.10	.87	มาก	4.40	.51	มาก	4.10	.56	มาก	4.30	.67	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนขยาย เครือข่ายบทบาทการร่วมมือ ระหว่างประเทศที่มีชายแดน ติดกัน	4.00	1.24	มาก	4.40	.51	มาก	4.40	.51	มาก	4.20	.78	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุน พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและ ระหว่างประเทศ	4.20	.63	มาก	4.30	.48	มาก	4.40	.51	มาก	4.20	.91	มาก
รวม	4.18	.43	มาก	4.37	.24	มาก	4.24	.30	มาก	4.28	.50	มาก

จากตาราง 38 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้
 ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผล
 ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มีดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี
 ประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการ
 ถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนา
 บุคลากรทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่าง
 ประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.20$)

2. การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมี
 ประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนขยาย
 เครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่
 ช่วยน้องสร้างอาชีพ และส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ ส่งเสริม
 สนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุน
 กิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากร
 ทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.30$)

3. การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควม
 มีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการ
 เข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่าง
 ประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ
 และส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนการ
 เข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.20$)

4. การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ ($\bar{X} = 4.30$)

ขั้นตอน 7 ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการจัดทำประชาพิจารณ์

ผลการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 60 คน ได้แก่ คณะบริหารการดำเนินงานชาวนุ่มระดับแขวง จำนวน 20 คน คณะบริหารการดำเนินงานชาวนุ่มเมือง จำนวน 20 คน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวภายในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 39 - 46

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

กลยุทธ์การพัฒนากการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ด้านการอบรม	4.65	.40	มากที่สุด	4.71	.27	มากที่สุด	4.65	.37	มากที่สุด	4.57	.35	มากที่สุด
2. ด้านการจัดตั้งและสร้าง ความเข้มแข็ง	4.64	.37	มากที่สุด	4.64	.22	มากที่สุด	4.68	.32	มากที่สุด	4.61	.41	มากที่สุด
3. ด้านการปกป้องสิทธิและ ผลประโยชน์	4.59	.42	มากที่สุด	4.68	.23	มากที่สุด	4.68	.27	มากที่สุด	4.48	.37	มากที่สุด
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.52	.44	มากที่สุด	4.67	.30	มากที่สุด	4.67	.37	มากที่สุด	4.53	.39	มากที่สุด
5. ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ รักชาติและพัฒนา	4.58	.41	มากที่สุด	4.77	.21	มากที่สุด	4.57	.35	มากที่สุด	4.56	.38	มากที่สุด
6. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพ	4.66	.33	มากที่สุด	4.59	.24	มากที่สุด	4.55	.31	มากที่สุด	4.59	.37	มากที่สุด
7. ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ	4.65	.31	มากที่สุด	4.80	.25	มากที่สุด	4.72	.28	มากที่สุด	4.57	.38	มากที่สุด
รวม	4.61	.28	มากที่สุด	4.69	.12	มากที่สุด	4.66	.11	มากที่สุด	4.56	.18	มากที่สุด

จากตาราง 39 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.66$) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.64$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.59$) รักษาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.52$)

2. ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.80$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.71$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ รักษาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.77$) การปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.68$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.67$) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.64$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.59$)

3. ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.72$) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.68$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.67$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ รักษาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.55$)

4. ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การ
พัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการจัดตั้งและ
สร้างความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.61$) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการ
ร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการเข้าร่วม
กระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.56$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.53$)
ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.48$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง
 ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว ด้านการอบรม

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติ ลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการ ฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงาน ของคณะชาวนุ่มทุกระดับ ทั่วแขวง	4.70	.46	มากที่สุด	4.71	.45	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด	4.63	.51	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนการ ประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	4.68	.50	มากที่สุด	4.83	.37	มากที่สุด	4.57	.53	มากที่สุด	4.51	.53	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการศึกษาดูงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ	4.61	.52	มากที่สุด	4.66	.47	มากที่สุด	4.63	.48	มากที่สุด	4.53	.50	มากที่สุด

ตาราง 40 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวมุสลิมประชาชน ปฎิวัดิลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการ เผยแพร่และจัดปฐกถาเฉลิมฉลอง วันสร้างตั้งคณะชาวมุสลิมประชาชน ปฎิวัดิลาวและเยาวชนธันวา	4.65	.51	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด	4.63	.51	มากที่สุด	4.51	.53	มากที่สุด
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้ง คาราวานชาวมุสลิมเพื่อช่วยเหลือ สังคม	4.60	.52	มากที่สุด	4.70	.46	มากที่สุด	4.67	.47	มากที่สุด	4.66	.47	มากที่สุด
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บ รวบรวมข้อมูลและผลงานของ คณะชาวมุสลิมและเยาวชน	4.68	.46	มากที่สุด	4.66	.47	มากที่สุด	4.75	.43	มากที่สุด	4.58	.59	มากที่สุด
7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณ ภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้”	4.61	.52	มากที่สุด	4.90	.30	มากที่สุด	4.51	.59	มากที่สุด	4.63	.48	มากที่สุด
รวม	4.65	.40	มากที่สุด	4.71	.27	มากที่สุด	4.65	.37	มากที่สุด	4.57	.35	มากที่สุด

จากตาราง 40 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการอบรม มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.68$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.83$) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.73$) และส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.63$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.58$)

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผน สร้างพนักงานคุมครอง นำพาเป็นผู้ สืบทอดอย่างต่อเนื่อง	4.66	.50	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด	4.68	.50	มากที่สุด	4.55	.56	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.65	.54	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด	4.75	.43	มากที่สุด	4.60	.52	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บ รวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงาน และสมาชิก	4.60	.49	มากที่สุด	4.50	.50	มากที่สุด	4.66	.47	มากที่สุด	4.61	.52	มากที่สุด
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนควา นโยบายเลื่อนชั้นพนักงานรัฐกร	4.61	.52	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด	4.68	.46	มากที่สุด	4.63	.51	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบ การจ่ายเงินบำรุงของสมาชิก ชาวนุ่่ม	4.66	.50	มากที่สุด	4.65	.48	มากที่สุด	4.63	.51	มากที่สุด	4.63	.51	มากที่สุด
6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุง กลไกการประสานงานของ คณะกรรมการชาวนุ่่มในแต่ละชั้น ด้วยอินเทอร์เน็ต	4.58	.64	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด	4.63	.48	มากที่สุด
7. ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบ แผนการให้สายตั้งและสายขวาง	4.60	.66	มากที่สุด	4.71	.45	มากที่สุด	4.68	.46	มากที่สุด	4.58	.59	มากที่สุด
8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทน ชาวนุ่่มเมือง นครและรากฐาน ทั่วแขวง	4.76	.42	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด	4.60	.55	มากที่สุด	4.63	.58	มากที่สุด
รวม	4.64	.37	มากที่สุด	4.64	.22	มากที่สุด	4.68	.32	มากที่สุด	4.61	.419	มากที่สุด

จากตาราง 41 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความ มีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การ ดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์อำนวยการประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.76$) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ ($\bar{X} = 4.66$) และส่งเสริม สนับสนุน กลไก การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.65$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคี เครือข่ายระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการประสานสัมพันธ์ คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ ($\bar{X} = 4.65$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การ ดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.75$) การพัฒนา และการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม สนับสนุน พหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.68$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม
สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนด้าน
งบประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ และส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่าง
ประเทศ ($\bar{X} = 4.51$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

กลยุทธ์การพัฒนากการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก	4.65	.54	มากที่สุด	4.75	.43	มากที่สุด	4.68	.46	มากที่สุด	4.51	.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง ศูนย์การเรียนรู้	4.70	.53	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด	4.63	.55	มากที่สุด	4.41	.56	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ ประสานงานออนไลน์แบบ เครือข่าย	4.55	.59	มากที่สุด	4.75	.43	มากที่สุด	4.70	.46	มากที่สุด	4.38	.66	มากที่สุด
4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุม สัญจรทั่วทั้งแขวง	4.61	.58	มากที่สุด	4.63	.48	มากที่สุด	4.64	.48	มากที่สุด	4.50	.50	มากที่สุด

ตาราง 42 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการ	4.50	.53	มากที่สุด	4.68	.46	มากที่สุด	4.68	.46	มากที่สุด	4.58	.53	มากที่สุด
6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้น ในกลุ่มชาวนุ่มและเยาวชน	4.56	.49	มากที่สุด	4.71	.45	มากที่สุด	4.63	.56	มากที่สุด	4.53	.50	มากที่สุด
รวม	4.59	.42	มากที่สุด	4.68	.23	มากที่สุด	4.68	.27	มากที่สุด	4.48	.373	มากที่สุด

จากตาราง 42 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.65$) และส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.56$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาดูงานและกองทุนการศึกษา ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.71$) และส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสังฆจรทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.68$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานและกองทุนการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสังฆจรทั่วทั้งแขวง และส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.64$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.58$) ส่งเสริม สนับสนุนคนดี
คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.53$) และส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
($\bar{X} = 4.51$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพ อย่างมาตรฐานและมีหลายสาขา อาชีพ	4.55	.53	มากที่สุด	4.70	.46	มากที่สุด	4.69	.51	มากที่สุด	4.56	.49	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวน เยาวชนไกสอนพรหมวิหาน	4.53	.56	มากที่สุด	4.71	.45	มากที่สุด	4.69	.48	มากที่สุด	4.55	.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและ ยกระดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชน ของชาวนุ่ม	4.43	.56	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด	4.63	.55	มากที่สุด	4.50	.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ ชาวนุ่ม และเยาวชน	4.55	.53	มากที่สุด	4.71	.45	มากที่สุด	4.69	.46	มากที่สุด	4.55	.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศประจำภูมิภาค	4.56	.53	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด	4.64	.53	มากที่สุด	4.51	.53	มากที่สุด
รวม	4.52	.44	มากที่สุด	4.67	.30	มากที่สุด	4.67	.371	มากที่สุด	4.53	.397	มากที่สุด

จากตาราง 43 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.56$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน และส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.55$) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.53$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.61$) ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.60$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.69$) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.69$) และส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.69$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.56$) ส่งเสริม สนับสนุน ขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.55$) และส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.51$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรร พนักงานลงรากฐานและพัฒนา ชนบท	4.51	.53	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด	4.67	.47	มากที่สุด	4.58	.49	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูก จิตสำนึกกระบวนการรักษา และพัฒนา	4.53	.56	มากที่สุด	4.80	.40	มากที่สุด	4.52	.50	มากที่สุด	4.56	.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับ การปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของ ชาวมุขและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชน ธันวาคม	4.61	.52	มากที่สุด	4.81	.39	มากที่สุด	4.58	.49	มากที่สุด	4.53	.50	มากที่สุด

ตาราง 44 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวมุสลิมประชาชนปฎิวัดิลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบ ชาวมุสลิมและเยาวชนชนวนา	4.55	.53	มากที่สุด	4.75	.43	มากที่สุด	4.55	.62	มากที่สุด	4.56	.49	มากที่สุด
5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคล ตัวอย่างชาวมุสลิมในการสร้าง เศรษฐกิจครอบครัว	4.60	.52	มากที่สุด	4.81	.39	มากที่สุด	4.53	.59	มากที่สุด	4.55	.50	มากที่สุด
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะ แลกเปลี่ยนและการค้าขายของ ชาวมุสลิมและเยาวชน	4.65	.51	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด	4.56	.53	มากที่สุด	4.53	.50	มากที่สุด
รวม	4.58	.41	มากที่สุด	4.77	.213	มากที่สุด	4.57	.356	มากที่สุด	4.56	.380	มากที่สุด

จากตาราง 44 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความ มีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุดมการณ์ ของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.65$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษา และพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษา และพัฒนา ($\bar{X} = 4.61$) และส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศ รับสมัคร ($\bar{X} = 4.60$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณาความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.90$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนาและ ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร ($\bar{X} = 4.81$) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุน ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณาว่ามีประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว ($\bar{X} = 4.67$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุดมการณ์ของ พรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.56$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนา
 การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้
 ส่งเสริม สนับสนุนงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา
 ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
 ($\bar{X} = 4.58$) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนาและ
 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.56$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน	4.66	.50	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด	4.55	.50	มากที่สุด	4.50	.59	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง กองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เข้าอบรมวิชาชีพ	4.65	.51	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด	4.56	.49	มากที่สุด	4.61	.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับ ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง	4.65	.51	มากที่สุด	4.55	.50	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด	4.66	.50	มากที่สุด
4. ส่งเสริม สนับสนุนการ ปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัคร ชาวนุ่ม	4.75	.43	มากที่สุด	4.38	.49	มากที่สุด	4.50	.59	มากที่สุด	4.56	.59	มากที่สุด

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง หน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่	4.65	.51	มากที่สุด	4.41	.49	มากที่สุด	4.53	.50	มากที่สุด	4.60	.58	มากที่สุด
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสาน สมทบกับบรรดาวิทยาลัย วิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ	4.61	.55	มากที่สุด	4.70	.46	มากที่สุด	4.56	.49	มากที่สุด	4.56	.64	มากที่สุด
รวม	4.66	.33	มากที่สุด	4.59	.24	มากที่สุด	4.55	.31	มากที่สุด	4.59	.37	มากที่สุด

จากตาราง 45 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความ มีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.70$) และส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพ ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.66$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.85$) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเฉพาะทาง ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ และส่งเสริม สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.60$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การ ดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.58$) และส่งเสริม สนับสนุนโครงการ แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.56$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้
ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริม สนับสนุน
ช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.65$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการ
แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.61$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงาน คณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ความถูกต้อง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วม กองประชุมระหว่างประเทศ	4.58	.61	มากที่สุด	4.96	.18	มากที่สุด	4.68	.46	มากที่สุด	4.60	.55	มากที่สุด
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม สัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ	4.55	.53	มากที่สุด	4.70	.46	มากที่สุด	4.80	.40	มากที่สุด	4.60	.52	มากที่สุด
3. ส่งเสริม สนับสนุนขยาย เครือข่ายบทบาทการร่วมมือ ระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน	4.71	.45	มากที่สุด	4.85	.36	มากที่สุด	4.71	.45	มากที่สุด	4.63	.55	มากที่สุด
4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุน พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและ ระหว่างประเทศ	4.71	.49	มากที่สุด	4.78	.41	มากที่สุด	4.80	.40	มากที่สุด	4.63	.51	มากที่สุด
รวม	4.65	.31	มากที่สุด	4.80	.25	มากที่สุด	4.72	.28	มากที่สุด	4.57	.38	มากที่สุด

จากตาราง 46 พบว่า ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มีดังนี้

1. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.70$)

2. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.96$) ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.85$) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.81$)

3. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.75$)

4. การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้
 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม
 สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการ
 ที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ ($\bar{X} = 4.60$)

**ขั้นตอนที่ 8 ผลกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงาน
 เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ภายหลังจากการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้
 ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพ
 ของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ
 กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
 จำนวน 60 คน ได้แก่ คณะบริหารการดำเนินงานชาวหนุ่มระดับแขวง จำนวน 20 คน
 คณะบริหารการดำเนินงานชาวหนุ่มเมือง จำนวน 20 คน หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
 คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวภายในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว จำนวน 20 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 47 - 53

ตาราง 47 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการอบรม เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัดและระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
1. ด้านการอบรม	1.1 ส่งเสริม สนับสนุน การฝึกอบรมทฤษฎีการ ปฏิบัติงานของคณะชา นวนุ่มทุกระดับทั่วแขวง	- โครงการฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงานคณะชา นวนุ่มเมือง คณะชาวนุ่มแผนกการรอบแขวง สถานศึกษาและบ้าน	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	√
		- โครงการเผยแพร่ กฎระเบียบ กฎหมายของคณะชา นวนุ่มและเยาวชนธันวาคมให้สมาชิกชาวนุ่ม เยาวชนและ อนุชนธันวาคม	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	√
	1.2 ส่งเสริม สนับสนุน การประชุมสัมมนาด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	- โครงการประชุมสัมมนา หัวข้อ”การปฏิบัติงานของ คณะชาวนุ่มใต้การนำภาพของพรรคประชาชนปฏิวัติ ลาวในยุคใหม่” - โครงการประชุมสัมมนา”การมีส่วนร่วมของสังคมใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวนุ่มและเยาวชน”	ร้อยละ 65 ขึ้นไป	√	√	√

ตาราง 47 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
		- โครงการประชุมสัมมนา “การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่”		√		
1.3 ส่งเสริมการศึกษา ดูงานทั้งภายในและ ต่างประเทศ		- โครงการส่งพนักงานคณะชาวหนุ่มแขวง เมือง และ บ้านไปอบรมและดูงานด้านวิชาการ ต่างแขวงและต่างประเทศ	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	
1.4 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการเผยแพร่และจัด ปาฐกถาเฉลิมฉลองวัน สร้างตั้งคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิบัติลาว และเยาวชนธันวาคม		- โครงการเผยแพร่จัดปาฐกถาเนื่องในวันสำคัญ ต่าง ๆ ของชาติ พรรค และคณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาวให้กับชาวหนุ่มทั่วแขวง	ร้อยละ 85 ขึ้นไป	√	√	√

ตาราง 47 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนิน การของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
1.5 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งคาราวาน ชาวหนุ่มเพื่อช่วยเหลือ สังคม	- โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยซ่อมที่อยู่อาศัย ของข้าราชการบ้านญาติและผู้ยากจน - โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยบูรณะสถานที่ ประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยว - โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยเหลือภัยน้ำท่วม และภัยแห้งแล้ง	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	√ √ √	√ √	 √	
1.6 ส่งเสริม สนับสนุน การเก็บรวบรวมข้อมูล และผลงานของคณะ ชาวหนุ่มและเยาวชน	- โครงการทำสมุดบันทึกการเคลื่อนไหว ของคณะชาวหนุ่ม - โครงการวางแผนแสดงรูปภาพการเคลื่อนไหวของ คณะชาวหนุ่มแต่อดีตถึงปัจจุบัน	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	√ √			

ตาราง 47 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
1.7. ส่งเสริมการตอบ แทนบุญคุณภายใต้ หัวข้อ “มีวันนั้นจึงมี วันนี้”	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการเยี่ยมเยือนอดีตการนำชาวหนุ่ม และ พนักงานปฏิวัติ อากุโส - โครงการวางพวงรีดและกระเช้าดอกไม้อยู่ อนุสาวรีย์นักรบนิรนาม และอนุสาวรีย์อดีตผู้นำของ ชาติเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ - โครงการเยี่ยมเยือนบ้านและครอบครัวพนักงาน คณะชาวหนุ่มทุก ๆ ชั้น 	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√ √ √	√ √ √	√ √ √	

จากตาราง 47 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัดและระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ด้านการอบรม มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มทุกระดับทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงานคณะชาวนุ่มเมือง คณะชาวนุ่มแผนกการรอบแขวง สถานศึกษาและบ้าน และโครงการเผยแพร่กฎระเบียบ กฎหมายของคณะชาวนุ่มและเยาวชนธันวาคมให้สมาชิกชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวาคม ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

2. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย โครงการประชุมสัมมนา “การปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มภายใต้การนำพาของพรรคประชาชนปฏิวัติลาวในยุคใหม่” ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 โครงการประชุมสัมมนาการมีส่วนร่วมของสังคมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวนุ่มและเยาวชน และโครงการประชุมสัมมนา “การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่” ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

3. ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการส่งพนักงานคณะชาวนุ่มแขวง เมืองและบ้านไปอบรมและดูงานด้านวิชาการต่างแขวงและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวนุ่มประชาชนประวัติลาวและเยาวชนธันวาคมประกอบด้วย โครงการเผยแพร่จัดปาฐกถาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของชาติ พรรคและคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวให้กับชาวนุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวนุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม ประกอบด้วย โครงการคาราวานชาวนุ่มช่วยเหลือที่อยู่อาศัยของข้าราชการบ้านาญและผู้ยากจน โครงการคาราวานชาวนุ่มช่วยบูรณะสถานที่ประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยว ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 และโครงการ

คาราวานชาวหนุ่มช่วยเหลือภัยน้ำท่วมและภัยแห้งแล้ง ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานของคณะชาวหนุ่ม
และเยาวชน ประกอบด้วย โครงการทำสมุดบันทึกการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่มและ
โครงการวางแผนแสดงรูปภาพการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่มแต่อดีตถึงปัจจุบัน
ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้”
ประกอบด้วย โครงการเยี่ยมเยือนอดีตการนำชาวหนุ่ม และพนักงานปฎิวัติ อาวุโสบำนาญ
โครงการวางแผนวงรีดและกระเช้าดอกไม้ยู่อนุสาวรีย์นักรบนิรนาม และอนุสาวรีย์อดีตผู้นำ
ของชาติเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ และโครงการเยี่ยมเยือนบ้านและครอบครัวพนักงานคณะ
ชาวหนุ่มทุก ๆ ชั้น ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3
และปีที่ 4 - 5

ตาราง 48 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย
กลยุทธ์ ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัดและระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
2. ด้านการจัดตั้งและ สร้างความเข้มแข็ง	2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การวางแผนสร้าง พนักงานคุ้มครอง นำพาเป็นผู้สืบทอด อย่างต่อเนื่อง	- โครงการจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวนุ่ม ทั่วแขวง - โครงการสร้างบุคลากรยกระดับทางทฤษฎี และวิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว เพื่อสืบทอดและ ทดแทน	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	√		√
	2.2 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง	- โครงการสร้างแผนความตองงบประมาณประจำ ทุก ๆ ปีของแต่ละหน่วยงาน - โครงการประชุมจัดสรร งบประมาณให้กับ ทุกหน่วยงานของคณะชาวนุ่มแขวง - โครงการหาแหล่งทุนจากองค์กรสากลและสังคม เพื่อสมทบกิจกรรมของชาวนุ่ม เยาวชน	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	√ √ √	√ √ √	√ √ √

ตาราง 48 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
2.5 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านระเบียบการ จ่ายเงินบำรุงของ สมาชิกชาวนุ่ม		- โครงการตรวจสอบการชำระเงินบำรุงของ สมาชิกชาวนุ่มในทุก ๆ หกเดือน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป	√	√	√
		- โครงการพบปะสมาชิกชาวนุ่มทุกภาคส่วน ทั่วแขวง		√		√
		- โครงการเก็บรวบรวมประวัติของพนักงาน และคณะชาวนุ่มทั่วแขวง	ร้อยละ 95 ขึ้นไป		√	
2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงกลไก การประสานงานของ คณะกรรมการชาวนุ่ม ในแต่ละชั้นด้วย อินเทอร์เน็ต		- โครงการสร้างเว็บไซต์ของคณะชาวนุ่ม	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	√
		- โครงการจัดกองประชุมผ่านวิดีโอคอน เฟอร์เรนซ์		√	√	√

ตาราง 48 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
2.7 ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงแบบแผน การให้สายตั้งและ สายขวาง	- โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำ สัปดาห์และประจำไตรมาส - โครงการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานประจำไตร มาสและประจำปี	ร้อยละ 70 ขึ้นไป ร้อยละ 85 ขึ้นไป	√	√	√	
				√	√	
2.8 ส่งเสริมการประชุม ใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่ม เมือง นครและรากฐาน ทั่วแขวง	- โครงการจัดกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของผู้แทน ชาวหนุ่มแขวงสะหวันนะเขต - โครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาว หนุ่มเมืองและรากฐานขึ้นเมือง - โครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาว หนุ่มรากฐานแยกการขึ้นแขวง	ร้อยละ 75 ขึ้นไป		√		

จากตาราง 48 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ด้านการจัดตั้งและสร้างควมเข้มแข็ง มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงานคุมครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวนุ่มทั่วแขวง และร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 4 - 5 และโครงการสร้างบุคลากรยกระดับทางทฤษฎีและวิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว เพื่อสืบทอดและทดแทน ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการสร้างแผนควมต้องงบประมาณประจำทุก ๆ ปีของแต่ละหน่วยงาน โครงการประชุม จัดสรร งบประมาณให้กับทุกหน่วยงานของคณะชาวนุ่มแขวงและโครงการหาแหล่งทุน จากองค์สากลและสังคมเพื่อสมทบกิจกรรมของชาวนุ่ม เยาวชน ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงและขยายการจัดตั้งชาวนุ่มขั้นรากฐานและบ้าน โครงการจัดพิธีรับสมาชิกชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ร้อยละ 70 ขึ้นไประยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการเก็บรวบรวมประวัติของพนักงานและคณะชาวนุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3
4. ส่งเสริม สนับสนุนคั่นควมนโยบายเลื่อนขั้นพนักงานรัฐกร ประกอบด้วย โครงการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำทุกปี และโครงการยกย่อง ส่งเสริมให้กับกรมกองบุคคลดีเด่นในกระบวนการต่าง ๆ ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงินบำรุงของสมาชิกชาวนุ่ม ประกอบด้วย โครงการตรวจสอบการชำระเงินบำรุงของสมาชิกชาวนุ่มในทุก ๆ หกเดือน ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการพบปะสมาชิกชาวนุ่มทุกภาคส่วนทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการประสานงานของคณะกรรมการ ชาวหนุ่มในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต โครงการสร้างเว็บไซต์ของคณะชาวหนุ่ม โครงการจัด กองประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3

7. ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้สายตั้งและสายขวาง ประกอบ โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์และประจำไตรมาส โครงการ ประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานประจำไตรมาสและประจำปี ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและรากฐานทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการจัดกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของผู้แทนชาวหนุ่มแขวงสะหวันนะเขต ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 4 - 5 และโครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทน ชาวหนุ่มเมืองและรากฐานขึ้นเมือง และโครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทน รากฐานแพกการขึ้นแขวงร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

ตาราง 49 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฎิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
3. ด้านการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์	3.1 ส่งเสริม สนับสนุน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก	- โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวัน สร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชนให้กับคณะชาวหนุ่ม สมาชิก ชาวหนุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นคร และบ้าน	ร้อยละ 85 ขึ้นไป		√	
	3.2 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างศูนย์การเรียนรู้	- โครงการสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาชาวหนุ่ม เยาวชน และอนุชนธันวา - โครงการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน - โครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ	ร้อยละ 95 ขึ้นไป		√	
	3.3 ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์ประสานงาน ออนไลน์แบบเครือข่าย	- โครงการโฆษณาสัมพันธ์ทางเฟสบุ๊ค โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√		

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการประชุม สัญจรทั่วทั้งแขวง		- โครงการพัฒนาพนักงานชาวหนุ่มลงสู รากฐานบ้านและพัฒนาชนบท - โครงการประชุมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน ของคณะชาวหนุ่มทุกชั้นทั่วแขวง	ร้อยละ 85 ขึ้นไป		√	√
				√	√	√
3.5 ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการ		- โครงการติดตามการจัดตั้งปฏิบัติแนวทาง นโยบายและระเบียบกฎหมายอยู่ชั้นแขวง เมือง และบ้าน - โครงการส่งเสริมคนดี คนเก่งร่วมใจรับใช้ ชาติและเข้าเกณฑ์ทหาร - โครงการส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศ	ร้อยละ 85 ขึ้นไป		√	√
				√	√	√
				√	√	√
3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้น ในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชน		- โครงการโฆษณาชวนเชื่อ สิ่งเสพติด การขับชี่ ปลอดภัยและการนำใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ให้ชาวหนุ่มเยาวชนนักเรียนนักศึกษาและบ้าน	ร้อยละ 85 ขึ้นไป	√	√	√

จากตาราง 49 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์
เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์
ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกประกอบด้วย
โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวนุ่ม เยาวชนให้กับคณะ
ชาวนุ่ม สมาชิกชาวนุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน ร้อยละ 85
ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการสร้าง
ศูนย์ให้คำปรึกษาชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวา โครงการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน
โครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ
กลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 โครงการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์
ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ ระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ประกอบด้วย
โครงการโฆษณาสัมพันธ์ทางเฟสบุ๊ค โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ
ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3
4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง ประกอบด้วย โครงการ
พัฒนาพนักงานชาวนุ่มลงสู่รากฐานบ้านและพัฒนาชนบท ระยะเวลาดำเนินการของ
กลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 โครงการประชุมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานของคณะชา
นวนุ่มทุกชั้นทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3
และปีที่ 4 - 5
5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและ
ความต้องการ ประกอบด้วย โครงการติดตามการจัดตั้งปฏิบัติแนวทงนโยบายและ
ระเบียบกฎหมายอยู่ชั้นแขวง เมืองและบ้านระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3
และปีที่ 4 - 5 โครงการส่งเสริมคนดี คนเก่งร่วมใจรับใช้ชาติและเข้าเกณฑ์ทหาร และ
โครงการส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ
กลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
ชาวหนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการโฆษณาชวนเชื่อ สิ่งเสพติด การขับขี่ปลอดภัย
และการนำใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ให้ชาวหนุ่มเยาวชนนักเรียนนักศึกษาและบ้าน
ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 50 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฎิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
4. ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	4.1 ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ ศึกษาชีพอย่างมาตรฐานและมี หลายสาขาอาชีพ	- โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่ม และเยาวชน - โครงการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทุนพัฒนาวิชาชีพ - โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียน การสอน	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	
	4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการ ก่อสร้างสวนเยาวชนโกสอน พรมวิหาน	- โครงการจัดสรรที่ดินเพื่อเป็นสถานที่สร้าง สวนเยาวชน โกสอนพรมวิหาน - โครงการออกแบบแผนผังการก่อสร้างและเสนอ ขอการอนุมัติงบประมาณจากแขวงเพื่อดำเนินการ ก่อสร้าง	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการ พัฒนาและยกระดับการ ปฏิบัติงานสื่อมวลชนของ ชาวหนุ่ม		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการส่งเสริมการลงข่าวชาวหนุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งและมีความสามารถด้านต่าง ๆ - โครงการสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนของชาวหนุ่ม ให้ครอบคลุมทั่วแขวง - โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รับใช้งาน สื่อมวลชนให้ได้ตามมาตรฐาน 	ร้อยละ 85 ขึ้นไป ร้อยละ 75 ขึ้นไป	√	√	√
				√	√	
4.4 ส่งเสริม สนับสนุนด้าน พรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดกิจกรรมการแข่งขันด้านกีฬา และศิลปะของชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวา - โครงการชาวหนุ่มอาสาสืบทอดวัฒนธรรม อันดีงามของชาติของท้องถิ่น 	ร้อยละ 60 ขึ้นไป	√	√	√

ตาราง 50 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
4.5 ส่งเสริม สนับสนุนระบบ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ประจำภูมิภาค		- โครงการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียน การปฏิบัติงานของชาวหนุ่มเยาเวชนันวาท - โครงการอบรมเทคโนโลยีและสารสนเทศให้กับ คณะชาวหนุ่มทุกชั้น	ร้อยละ 75 ขึ้นไป	√	√	√
				√	√	√

จากตาราง 50 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์
ด้านโครงสร้าง เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการ
ของกลยุทธ์ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐานและมีหลายสาขาอาชีพ
ประกอบด้วย โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาวิชาชีพชาวนุ่มและเยาวชน ระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 โครงการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ขอกทุนพัฒนาวิชาชีพ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และโครงการสนับสนุน
วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชนโกสอนพรมิหวนโครงการ
จัดสรรที่ดินเพื่อเป็นสถานที่สร้างสวนเยาวชนโกสอนพรมิหวน ระยะเวลาดำเนินการของ
กลยุทธ์ปีที่ 1 โครงการออกแบบแผนผังการก่อสร้างและเสนอขอการอนุมัติงบประมาณจาก
แขวงเพื่อดำเนินการก่อสร้างร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1
และปีที่ 2 - 3

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชน
ของชาวนุ่ม ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมการลงข่าวชาวนุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งและ
มีความสามารถด้านต่าง ๆ ร้อยละ 85 ขึ้นระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3
และปีที่ 4 - 5 โครงการสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนของชาวนุ่มให้ควบคุมทั่วแขวงระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รับใช้งานสื่อมวลชน
ให้ได้ตามมาตรฐานไป ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย
โครงการจัดกิจกรรมการแข่งขันด้านกีฬา และศิลปะของชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวา
และโครงการชาวนุ่มอาสาสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติของท้องถิ่น
ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค
ประกอบด้วย โครงการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการปฏิบัติงานของชาวนุ่มเยาวชนธันวา
และโครงการอบรมเทคโนโลยีและสารสนเทศให้กับคณะชาวนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 75 ขึ้นไป
ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

ตาราง 51 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการ
ของกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
5. ด้านการเข้าร่วม กระบวนการรักษา และพัฒนา	5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรร พนักงานลงรากฐานและพัฒนา ชนบท	- โครงการอบรมการปฏิบัติงานอยู่รากฐาน และชนบทให้กับพนักงานของคณะชาวนุ่ม - โครงการสำรวจข้อมูลของชาวนุ่มอยู่ บ้าน และชนบท	ร้อยละ 95 ขึ้นไป	√	√	√
	5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการปลูก จิตสำนึกกระบวนการรักษาและ พัฒนา	- โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการรักษาและพัฒนาให้กับ ประชาชน ชาวนุ่มบ้านและชนบท - โครงการมีส่วนร่วมทุกส่วนเพื่อพัฒนา ชุมชนและชนบท	ร้อยละ 85 ขึ้นไป	√	√	√

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติดีลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
5.3 ส่งเสริม สนับสนุนการ ยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุกของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ ของเยาวชนธันวา		- โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจการ ปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุกของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวา	ร้อยละ 85 ขึ้นไป	√	√	√
		- โครงการติดตามเอาใจใส่ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกชั้น		√	√	√
5.4 ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบ ชาวหนุ่มและเยาวชนธันวา		- โครงการคัดเลือกบุคคลดีเด่นในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ 85 ขึ้นไป		√	√
		- โครงการสนับสนุนทุนเพื่อช่วยสร้างอาชีพ ให้กับชาวหนุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา			√	√
5.5 ส่งเสริม สนับสนุนบุคคล ตัวอย่างชาวหนุ่มในการสร้าง เศรษฐกิจครอบครัว		- โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยด้านการดำเนินธุรกิจ ให้อยู่ในสภาพที่คล่องตัว	ร้อยละ 75 ขึ้นไป		√	

ตาราง 51 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
		- โครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกัน - โครงการอบรมการส่งเสริมธุรกิจแบบ ครอบครัว	ร้อยละ 85 ขึ้นไป		✓	✓
5.6 ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะ เข้าค่ายของชาวหนุ่มและเยาวชน		- โครงการพบปะชาวหนุ่มระดับท้องถิ่นและ ระดับชาติ - โครงการเข้าค่ายเยาวชนชั้นนาระดับ โรงเรียน เมือง แขวง และระดับชาติ	ร้อยละ 85 ขึ้นไป		✓	✓
				✓	✓	✓

จากตาราง 51 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัดและระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลงรากฐานและพัฒนาชนบท ประกอบด้วย โครงการอบรมการปฏิบัติงานอยู่รากฐานและชนบทให้กับพนักงานของคณะชาวนุ่มร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการสำรวจข้อมูลของชาวนุ่มอยู่บ้านและชนบท ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนาให้กับประชาชน ชาวนุ่มบ้านและชนบท ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และโครงการมีส่วนร่วมทุกส่วนเพื่อพัฒนาชุมชนและชนบท ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวนุ่ม และ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวาและโครงการติดตามเอาใจใส่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวนุ่มและเยาวชนธันวา- โครงการคัดเลือกบุคคลคนดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และโครงการสนับสนุนทุนเพื่อช่วยสร้างอาชีพให้กับชาวนุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวนุ่มในการสร้างเศรษฐกิจครอบครัว ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยด้านการดำเนินธุรกิจให้อยู่ในสภาพที่คล่องตัว ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และโครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกัน ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และกันโครงการอบรมการส่งเสริมธุรกิจแบบครอบครัว ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3

6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการค้าขายของชาวหนุ่มและ
เยาวชน ประกอบด้วย โครงการพบปะชาวหนุ่มระดับท้องถิ่นและระดับชาติร้อยละ 85 ขึ้นไป
ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการค้าขายเยาวชน
ชั้นวาระระดับโรงเรียน เมือง แขวง และระดับชาติ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1
ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย
กลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่	ปีที่	ปีที่
				1	2-3	4-5
6. ด้านการส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพ	6.1 ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมดูงานวิชาชีพ ภายในและต่างประเทศ	- โครงการดูงานด้านวิชาชีพภายในและ ต่างประเทศ	ร้อยละ 65 ขึ้นไป		√	
	6.2 ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน	- โครงการโฆษณาสัมพันธ์การจัดหางาน ให้กับแรงงานชาวนุ่มโดยผ่านสื่อต่าง ๆ - โครงการสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษา ด้านแรงงาน - โครงการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ชาวนุ่ม	ร้อยละ 65 ขึ้นไป	√ √ √	√ √ √	√

ตาราง 52 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2- 3	ปีที่ 4-5
6.3 ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง กองทุนช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส เข้าอบรมวิชาชีพ		- โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแหล่งทุนช่วยเหลือชาวหนุ่มด้อย โอกาส	ร้อยละ 60 ขึ้นไป	√	√	
		- โครงการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสมทบ ทุนสร้างอาชีพให้ชาวหนุ่ม	ร้อยละ 60 ขึ้นไป		√	
6.4 ส่งเสริม สนับสนุน ยกระดับ ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง		- โครงการศึกษาดูงานด้านวิชาชีพทั้ง ภายในและต่างประเทศ - โครงการจัดส่งชาวหนุ่มเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อยกระดับด้านวิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ	ร้อยละ 70 ขึ้นไป		√	√

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
6.5 ส่งเสริม สนับสนุนการ ปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้าง อาสาสมัครชาวหนุ่ม	- โครงการปรับปรุงสมาคมักธุรกิจหนุ่ม ของแขวงให้มีบทบาทในการพัฒนายิ่งขึ้น - โครงการสร้างสมาคมชาวหนุ่มชั้นอาสา - โครงการสร้างชาวหนุ่มจิตอาสาสมัครให้ แพร่หลายในทุกสาขาอาชีพ	ร้อยละ 50 ขึ้นไป	√ √ √	√ √		
6.6 ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง หน่วยฝึกอบรมวิชาชีพ เคลื่อนที่	- โครงการสรรหาวิชาการด้านวิชาชีพลง ฝึกอบรมให้กับชาวหนุ่มเมืองและบ้านที่มี ความต้องการวิชาต่าง ๆ - โครงการสร้างคู่มือการเรียนการสอนและ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ	ร้อยละ 50 ขึ้นไป	√	√		

ตาราง 52 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
		- โครงการส่งพนักงานที่มีความรู้และ ประสบการณ์ประจำการช่วยพัฒนาอาชีพ ให้ชาวหนุ่มบ้าน				√
6.7 ส่งเสริม สนับสนุน ประสานสมทบกับบรรดา วิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายใน และต่างประเทศ		- โครงการสร้าง MOU กับบรรดาวิทยาลัย วิชาชีพ เพื่อรับรองเอาชาวหนุ่มเข้าเรียน วิชาชีพให้แพร่หลาย - โครงการเผยแพร่ความสำคัญด้านวิชาชีพ ให้กับชาวหนุ่มนักเรียนมัธยมต้นและปลาย ในทัวแขวง	ร้อยละ 50 ขึ้นไป	√	√	√

จากตาราง 52 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ประกอบด้วย โครงการดำเนินงานด้านวิชาชีพภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงการโฆษณาสมัครงานให้กับแรงงานชาวนุ่มโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 – 3 และปีที่ 4 – 5 โครงการสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านแรงงาน ละโครงการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหาแรงงานให้ชาวนุ่ม ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 – 3
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแหล่งทุนช่วยเหลือชาวนุ่มด้อยโอกาส ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 – 3 และโครงการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสมทบทุนสร้างอาชีพให้ชาวนุ่ม ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัครชาวนุ่ม ประกอบด้วย โครงการศึกษาดูงานด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ และร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 โครงการจัดส่งชาวนุ่มเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อยกระดับด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่ ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงสมาคมักธุรกิจหนุ่มของแขวงให้มีบทบาทในการพัฒนาขึ้น ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 โครงการสร้างสมาคมชาวนุ่มขึ้นอาสา และโครงการสร้างชาวนุ่มจิตอาสาสมัครให้แพร่หลายในทุกสาขาอาชีพ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 – 3 และปีที่ 4 – 5
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสรรหาวิชาการด้านวิชาชีพลงฝึกอบรมให้กับ

ชาวหมู่บ้านและบ้านที่มีความต้องการวิชาต่าง ๆ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 โครงการสร้างคู่มือการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 และโครงการส่งพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ประจำการช่วยพัฒนาอาชีพให้ชาวหมู่บ้าน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 4 - 5

7. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาศาสนาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสร้าง MOU กับบรรดาศาสนาวิทยาลัยวิชาชีพ เพื่อรับรองเอาชาวหมู่บ้านเข้าเรียนวิชาชีพให้แพร่หลาย ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 4 - 5 โครงการเผยแพร่ความสำคัญด้านวิชาชีพให้กับชาวหมู่บ้านนักเรียนมัธยมต้นและปลายในทิวแถว ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 3 - 4

ตาราง 53 ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฎิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
7. ด้านการร่วมมือกับ ต่างประเทศ	7.1 ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วม กองประชุมระหว่างประเทศ	- โครงการเข้าร่วมกองประชุมระหว่าง ประเทศกับองค์กรต่าง ๆ ที่สงอาสาสมัครมา ทำงานร่วมกับคณะชาวนุ่มแขวง	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	√	√	√
		- โครงการเข้าร่วมกองประชุมประจำปีกับ ประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทบทวนการปฏิบัติ MOU ที่ลงนามร่วมกัน		√	√	√
	7.2 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม สัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ	- โครงการตรวจสุขภาพและแจกยาฟรี ให้ประชาชนเมืองต่าง ๆ ภายในแขวง	ร้อยละ 85 ขึ้นไป	√	√	√
		- โครงการอวยพรวันชาติชาวเวียดนาม ณ กงสุลใหญ่ประจำแขวงสะหวันนะเขต		√	√	√

ตาราง 53 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4- 5
		- โครงการอวยพรวันชาติไทย ณ กงสุลใหญ่ แห่งราชอาณาจักรไทยประจำ แขวงสะหวันนะเขต	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	√	√	√
	7.3 ส่งเสริม สนับสนุนขยาย เครือข่ายบทบาทการร่วมมือ ระหว่างประเทศ ที่มีชายแดนติดกัน	- โครงการลงนาม MOU กับแขวงที่มี ชายแดนติดกันระหว่างประเทศ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์มิตรร่วมกัน - โครงการประชุมพบปะแลกเปลี่ยน บทเรียนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มกับ ประเทศเพื่อนบ้าน	ร้อยละ 70 ขึ้นไป		√	√

ตาราง 53 (ต่อ)

กลยุทธ์การพัฒนา การดำเนินงานคณะ ชาวนุ่่มประชาชน ปฏิวัติลาว	เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์		
				ปีที่ 1	ปีที่ 2-3	ปีที่ 4-5
	7.4 ส่งเสริม สนับสนุนกองทุน พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและ ระหว่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน - โครงการร่วมมือกับองค์กรสากล และ องค์กรที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล - โครงการประสานกับองค์กรต่างประเทศ เพื่อหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงาน ของคณะชาวนุ่่ม 	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	√	√	√
				√	√	

จากตาราง 53 พบว่า ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัดและ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศกับองค์กรต่าง ๆ ที่ส่งอาสาสมัครมาทำงาน ร่วมกับคณะชาวนุ่มแขวง และโครงการเข้าร่วมของประชุมประจำปีกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทบทวนการปฏิบัติ MOU ที่ลงนามร่วมกัน ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการตรวจสุขภาพและแจกยาฟรีให้ประชาชนเมืองต่าง ๆ ภายในแขวง โครงการอวยพรวันชาติชาวเวียดนาม ณ กงสุลใหญ่ประจำแขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 85 ขึ้นไประยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการ อวยพรวันชาติไทย ณ กงสุลใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทยประจำแขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

3. ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มี ชายแดนติดกัน ประกอบด้วย โครงการลงนาม MOU กับแขวงที่มีชายแดนติดกันระหว่าง ประเทศ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีร่วมกันร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการ ดำเนินงานของคณะชาวนุ่มกับประเทศเพื่อนบ้าน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2

4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน โครงการร่วมมือกับองค์กรสากล และองค์กรที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการประสานกับ องค์กรต่างประเทศเพื่อหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่ม ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้
ดำเนินการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากร และกลุ่มเป้าหมาย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาว
หนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะ
ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

1. ประชากรเป็นบุคลากรที่ทำงาน ในคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ระดับแขวง หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ระดับเมือง สถาบันการศึกษา โรงงาน ตำบล และหมู่บ้าน ในปี พ.ศ. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,584 คน จำแนกเป็น ชาย 1,153 คน และหญิง จำนวน 1,431 คน

2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คือผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ส่วนกลาง จำนวน 3 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน และคณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 1 คน

3. การศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งสิ้น 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกเป็นจำนวน 4 แขวง โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าวิชาการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย นครหลวงเวียงจันทน์ แขวงบอลิคำไซ แขวงคำม่วนและแขวงจำปาสัก และการศึกษาดูงานโดยการสัมภาษณ์คณะชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 1 คน ได้แก่ เลขาคณะบริหารงานชาวนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม 1 คน

4. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส สิ่งท้าทาย)

ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต ได้แก่ หัวหน้า รองหัวหน้าแขนง และพนักงานวิชาการของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต จาก 1 ห้องการ 7 แขนง โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มย่อย รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5. กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประสิทธิผลของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน และคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 คน

6. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทำประชาพิจารณ์ต่อกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ คณะบริหารการดำเนินงานชาวนุ่มระดับแขวง จำนวน 20 คน คณะบริหารการดำเนินงานชาวนุ่มเมือง จำนวน 20 คน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวภายในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 20 คน

7. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในผลกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ คณะบริหารการดำเนินงานชาวนุ่มระดับแขวง จำนวน 20 คน คณะบริหารการดำเนินงานชาวนุ่มเมือง จำนวน 20 คนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวภายในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 20 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ

1. ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์

ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) เป็นการสัมภาษณ์ จำนวน 4 แขวง และคณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์โฮจิมินห์แขวงกวางจี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยสัมภาษณ์ระดับหัวหน้าวิชาการคณะชาวหนุ่ม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 4 การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) สภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อนและจุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและสิ่งท้าทาย) โอกาส (Opportunities)

2. ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 5 ยกร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ และ 5) ตัวบ่งชี้ และกลยุทธ์การดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการอบรม กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ กลยุทธ์ที่ 4 ด้านโครงสร้าง

พื้นฐาน กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และกลยุทธ์ที่ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ กลยุทธ์การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 6 การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประเมินประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 7 การประชุมวิพากษ์กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประเมินประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวและขั้นตอนที่ 8 กำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ โดยเรียงลำดับความสำคัญในแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประเมินประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นระยะ 1 ปี 2 - 3 ปี และ 4 - 5 ปี

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประเมินประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามระยะของการวิจัย มีดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์

มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. องค์ประกอบของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประเมินประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นของกลยุทธ์ 5) ตัวบ่งชี้ และ 6) ระยะเวลาดำเนินการ และการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ตัวบ่งชี้ และกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ
2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ในแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 ด้านการอบรม ประกอบด้วย เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้และยังทำให้คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวหลุดพ้นจากความยากจนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

2.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ประกอบด้วย การกำหนดภาระบทบาท กฎหมาย การเชื่อมโยงระหว่างประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและขยายความร่วมมือจากต่างประเทศ ปกป้องสิทธิและประโยชน์ของชาวหนุ่มและเยาวชน และการสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ประกอบด้วย การจัดตั้งศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติ ฝึกภาคสนามระยะสั้น เพื่อนำใช้เป็นกองหนุนสำรองและเป็นการปกป้องสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติการศึกษา ดูงาน และได้รับกองทุนการศึกษารับการฝึกวิชาชีพและการปกป้องสิทธิ การรักชาติแผ่นดิน ยกย่องบรรพบุรุษหรือวีรชนผู้กล้า

2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย การจัดตั้งศูนย์ตามเมืองต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อขยายสมาชิกใหม่ มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยประจำภูมิภาค และการหาเครือข่ายแหล่งทุนช่วยเหลือคณะชาวหนุ่มที่หลากหลาย เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อโทรทัศน์และเสียงตามสายตามภูมิภาคเพื่อให้สมาชิกชาวหนุ่มได้ติดต่อสื่อสาร

2.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา ประกอบด้วย จัดกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ การสร้างสมาชิกคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน อุทิศการณของพรรคและชาติ เพื่อทดแทนรุ่นเก่าที่ออกประจำการ มีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ มีการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับคณะชาวหนุ่มให้มีความตระหนักห่วงใยในกระบวนการรักชาติและพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาการต่อสู้เพื่อให้ทุกคนมีความรักชาติ

2.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย มีกองทุนช่วยเหลือต่างประเทศมีการจัดกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศด้านวิชาชีพของคณะชาวหนุ่มที่จัดเป็นประจำทุกปี มีการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงานให้กับคณะชาวหนุ่มได้มี

งานทำและมีกิจกรรมที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ โดยนำสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาแนะนำให้ความรู้แก่สมาชิก

2.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วย ด้านการอบรม ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาดูแลและพัฒนา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพและด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ เพราะทุกด้านมีความสัมพันธ์กันและต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วย จึงจะบรรลุเป้าหมายของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่าน จำนวน 12 คน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตามกรอบความคิดของการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ครั้งที่ 8 ปี ค.ศ. 2016 – 2020 และยุทธศาสตร์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขตที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละประเด็น โดยผู้วิจัยได้ยึดหลักการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว มี 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการอบรม
- 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง
- 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์
- 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาดูแลและพัฒนา
- 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ
- 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

3. ผลการศึกษาคูณานที่เป็นเลิศ (Best Practices) หน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและต่างประเทศ พบว่า การดำเนินการของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติยุทธศาสตร์ตามขั้นศูนย์กลางเป็นผู้อนุมัติและจึงนำไปสู่การปฏิบัติในแต่ละแขวง โดยแต่ละแขวงนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวในการดำเนินการทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการอบรม
- 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง
- 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์
- 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาดูแลและพัฒนา
- 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ
- 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

และมีการจัดทำรายงานการเคลื่อนไหวประจำปีต่อคณะประจำพรรคแขวง ผู้นำองค์กรจัดตั้งมหาชนคณะชาวนุ่มขั้นสูง คณะกรรมการวัฒนธรรม สังคม และมีการบริหารจัดการคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวให้ประสบความสำเร็จที่สำคัญ เช่น การพัฒนาบุคลากร

การประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายภาคี การประสานงาน การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และความเป็นผู้นำและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาวในแต่ละแขวงบรรลุเป้าหมายและมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ครั้งที่ 8 และยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของแขวง ทั้งระดับบ้าน ระดับเมืองและระดับแขวงให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) การสร้างกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวตั้งนั้นในการร่างกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาในแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว 2) ผลดำเนินงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว และ 3) ผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน จุดแข็ง) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส อุปสรรค) เกี่ยวกับกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ผลจากการจัดทำเป็นตาราง SWOT Matrix ทั้ง 7 ด้าน ได้กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เสริม ขยายมูลค่าเชื่อมั่นตั้งงามของชาวนุ่มรุ่นก่อน ยกสูงความรับผิดชอบของชาวนุ่ม เยาวชนเข้าในการพัฒนาและทันสมัย เพื่อแก้ไขความทุกข์ยาก”

พันธกิจ

1. พัฒนาชาวนุ่ม เยาวชนกลายเป็นพลเมืองดี มีน้ำใจรักชาติ มีระเบียบวินัยและเททันทนกฎหมาย และปฏิบัติสิทธิ พันธะ
2. เสริมขยายวัฒนธรรม สืตครองประเพณีอันตั้งงามของชาติ และชนเผ่า

3. ส่งเสริมให้ชาวหนุ่ม เยาวชนรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตนให้มีความรู้ความสามารถ มีวิชาชีพและสามารถนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. ส่งเสริมให้ชาวหนุ่ม เยาวชนขยัน มั่นเพียร ประดิษฐ์สร้าง รู้จักประหยัด มีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์ มีจิตใจดีงาม
5. ส่งเสริมให้ชาวหนุ่ม เยาวชนความสามัคคีที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความนิยมที่ถูกต้อง โดยเอาใจใส่และปรับปรุงคณะชาวหนุ่มและเยาวชนให้เข้มแข็ง
6. การระดมชาวหนุ่มทั่วไปให้มีความตื่นตัวเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์และสมาคมต่าง ๆ ตั้งแต่ชั้นแขวงไปจนถึงชั้นรากฐาน เพื่อรวบรวมชาวหนุ่มเข้าในการจัดตั้งและเป็นศูนย์กลางความสามัคคี

เป้าหมาย

1. ศึกษาอบรมการเมือง แนวคิด ด้วยการเผยแพร่แนวทางนโยบายของพรรค รัฐ ระเบียบกฎหมาย เอกสารสำคัญของ พรรค ชาติและชาวหนุ่ม เยาวชนเพื่อสร้างแบบแผนการดำรงชีวิตและสกัดกั้นการแพร่ระบาดของสิ่งเสพติด โรคติดต่อในการพัฒนาให้ได้อย่างละ 100 และศึกษาอบรมชาวหนุ่ม เยาวชนที่เป็นนักเรียน นักศึกษาให้ได้ร้อยละ 80 พร้อมทั้งชาวหนุ่มที่อยู่ชั้นรากฐานบ้านให้ได้อย่างละ 40 ขึ้นไป
2. ปรับปรุง และขยายการจัดตั้งชาวหนุ่ม เยาวชนให้มีความเข้มแข็ง ชั้นรากฐานบ้านให้ได้อย่างละ 50 เอาใจใส่ปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของทุกปีให้ได้อย่างละ 85 ขึ้นไป
3. ขยายสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชน อนุชนธันวาคมของจำนวนสมาชิกที่มีให้ได้อย่างละ 30 และเสนอสมาชิกที่มีความก้าวหน้าเข้าเป็นสมาชิกพรรคให้ได้อย่างละ 5-10 เพื่อเป็นแกนนำองค์การและนำพาจัดตั้งปฏิบัติขบวนการของชาวหนุ่ม เยาวชน
4. ปรับปรุงระบบการจัดตั้งชาวหนุ่มชั้นเมืองตามข้อกำหนดของศูนย์กลาง คือ ชั้นแขวง 8 แขวง ชั้นเมือง 5 หน่วยงาน พร้อมกับการปรับปรุงสร้างพัฒนาพนักงานให้สืบทอดต่อเนื่องที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอและทดแทนอย่างเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน
5. ประสานสมทบกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อปลุกกระดมชาวหนุ่มที่ไม่ได้ทำงานให้เข้ารับการศึกษาวิชาชีพและฝึกงานทำให้ได้อย่างละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ ชาวหนุ่มเขตชนบท เขตบณูเขาและถิ่นทุรกันดาร

6. ชาวหนุ่มนักเรียน นักศึกษาต้องได้เข้าร่วมการฝึกทหารและอบรมวิชาป้องกันความสงบให้ได้ 100 เป็นทหารพันธและไม่ใช้ต้องได้รับการอบรมด้านกฎหมายให้ได้ร้อยละ 50

7. การขยายสร้างการจัดตั้งชาวหนุ่มอย่างทั่วถึงไม่ผิดต่อกฎหมาย ตั้งแต่ชั้นแขวงไปถึงชั้นรากฐานและศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ

8. สร้างเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงสมาคม นักธุรกิจหนุ่มให้มีการจัดตั้งปฏิบัติที่เข้มแข็งตามการบทบาท สิทธิ หน้าที่ และพันธะของตนเอง

9. ขยายวิธีการพัวพันร่วมมือกับชาวหนุ่ม เยาวชนกับประเทศเพื่อนบ้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการรวมทั้งองค์การจัดตั้งสากลและการจัดตั้งที่ไม่ขึ้นต่อภาครัฐเพื่อนำมาพัฒนาชาวหนุ่ม เยาวชนตามแนวทางของพรรค รัฐ

กลยุทธ์

กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 7 กลยุทธ์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการอบรม มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกระดับทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงานคณะชาวหนุ่มเมือง คณะชาวหนุ่มแผนกการรอบแขวง สถานศึกษาและบ้าน และโครงการเผยแพร่ กฎระเบียบ กฎหมายของคณะชาวหนุ่มและเยาวชนธันนาให้สมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันนา ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3

2. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย โครงการประชุมสัมมนา “การปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มภายใต้การนำพาของพรรคประชาชนปฏิวัติลาวในยุคใหม่” โครงการประชุมสัมมนา การมีส่วนร่วมของสังคมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชนและโครงการประชุมสัมมนา “การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่” ร้อยละ 65 ขึ้นไป

3. ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการส่งพนักงานคณะชาวหนุ่มแขวง เมืองและบ้านไปอบรมและดูงานด้านวิชาการต่างแขวงและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวนุุ่มประชาชนประวัติลาวและเยาวชนธันวาคม ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่จัดปาฐกถาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของชาติ พรรคและคณะชาวนุุ่มประชาชน ประวัติลาวให้กับชาวนุุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวนุุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม-โครงการคาราวานชาวนุุ่มช่วยซ่อมที่อยู่อาศัยของข้าราชการบำนาญและผู้ยากจน-โครงการคาราวานชาวนุุ่มช่วยบูรณะสถานที่ประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยว และโครงการคาราวานชาวนุุ่มช่วยเหลือภัยน้ำท่วมและภัยแห้งแล้ง ร้อยละ 70 ขึ้นไป

6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานของคณะชาวนุุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการทำสมุดบันทึกการเคลื่อนไหวของคณะชาวนุุ่มและโครงการวางแผนแสดงรูปภาพการเคลื่อนไหวของคณะชาวนุุ่มแต่อดีตถึงปัจจุบัน ร้อยละ 90 ขึ้นไป

7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้” ประกอบด้วย โครงการเยี่ยมอดีตการนำชาวนุุ่ม และพนักงานปฏิวัติ อาวุโสบำนาญ โครงการวางแผนรดและกระเช้าดอกไม้ย่อนุสาวรีย์นักรบนิรนาม และอนุสาวรีย์อดีตผู้นำของชาติเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ และโครงการเยี่ยมบ้านและครอบครัวพนักงานคณะชาวนุุ่มทุก ๆ ชั้น ร้อยละ 95 ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงานคุ้มครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวนุุ่มทั่วแขวง และโครงการสร้างบุคลากรยกระดับทางทฤษฎีและวิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว เพื่อสืบทอดและทดแทนร้อยละ 90 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการสร้างแผนความต้องการงบประมาณประจำปีของแต่ละหน่วยงาน โครงการประชุมจัดสรร งบประมาณให้กับทุกหน่วยงานของคณะชาวนุุ่มแขวงและโครงการหาแหล่งทุนจากองค์กรสากลและสังคมเพื่อสมทบกิจกรรมของชาวนุุ่ม เยาวชน ร้อยละ 80 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก โครงการปรับปรุงและขยายการจัดตั้งชาวนุุ่มขึ้นรากฐานและบ้าน โครงการจัดพิธีรับสมาชิกชาวนุุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวาคมเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ร้อยละ

70 ขึ้นไป โครงการเก็บรวบรวมประวัติของพนักงานและคณะชาวหนุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 95 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนค่านิยมนโยบายเลื่อนขั้นพนักงานรัฐกร ประกอบด้วย โครงการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำทุกปี และโครงการยกย่องส่งเสริมให้กับกรมกองบุคคลดีเด่นในกระบวนการต่าง ๆ ร้อยละ 95 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงินบำรุงของสมาชิก ชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการตรวจสอบการชำระเงินบำรุงของสมาชิกชาวหนุ่มในทุก ๆ หกเดือนและโครงการพบปะสมาชิกชาวหนุ่มทุกภาคส่วนทั่วแขวง ร้อยละ 70 ขึ้นไป

6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการประสานงานของ คณะกรรมการชาวหนุ่มในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต โครงการสร้างเว็บไซต์ของคณะชาวหนุ่ม-โครงการจัดกองประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอร์ลेंส ร้อยละ 75 ขึ้นไป

7. ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้สายตั้งและสาย ขวาง ประกอบ โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์และประจำไตรมาส โครงการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานประจำไตรมาสและประจำปี ร้อยละ 95 ขึ้นไป

8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและรากฐาน ทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการจัดกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของผู้แทนชาวหนุ่มแขวง สะหวันนะเขต และโครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมืองและรากฐาน ขึ้นเมือง และโครงการสนับสนุนกองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มรากฐานแพกการขึ้นแขวง ร้อยละ 95 ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชน ให้กับคณะชาวหนุ่ม สมาชิกชาวหนุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน ร้อยละ 85 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชนอันว่า โครงการจัดกิจกรรม เพื่อนช่วยเพื่อน โครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ประกอบด้วย โครงการโฆษณาสัมพันธ์ทางเฟสบุ๊ค โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสาร ต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น ร้อยละ 95 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง ประกอบด้วย โครงการพัฒนาพนักงานชาวหนุ่มลงสู่รากฐานบ้านและพัฒนาชนบท โครงการประชุม แลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกชั้นทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย โครงการติดตามการจัดตั้งปฏิบัติแนวทางนโยบาย และระเบียบกฎหมายอยู่ชั้นแขวง เมืองและบ้าน โครงการส่งเสริมคนดี คนเก่งร่วมใจรับใช้ ชาติและเข้าเกณฑ์ทหารและโครงการส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 85 ขึ้นไป

6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้น ในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการโฆษณาชวนเชื่อ สิ่งเสพติด การขับชู้ ปลอดภัยและการนำใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ให้ชาวหนุ่มเยาวชนนักเรียนนักศึกษาและ บ้านร้อยละ 85 ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านโครงสร้าง มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐานและมีหลาย สาขาอาชีพ ประกอบด้วย โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่มและเยาวชน โครงการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอทุนพัฒนาวิชาชีพ โครงการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนร้อยละ 95 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชนไกลสอนพมวิหาน โครงการจัดสรรที่ดินเพื่อเป็นสถานที่สร้างสวนเยาวชนไกลสอนพมวิหาน โครงการออกแบบ แผนผังการก่อสร้างและเสนอขอการอนุมัติงบประมาณจากแขวงเพื่อดำเนินการก่อสร้าง ร้อยละ 95 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงาน สื่อมวลชนของชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมการลงข่าวชาวหนุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งและมีความสามารถด้านต่าง ๆ โครงการสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนของชาวหนุ่มให้ ควบคุมทั่วแขวงร้อยละ 85 ขึ้น และโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รับใช้งานสื่อมวลชนให้ ได้ตามมาตรฐานไป ร้อยละ 75 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน ประกอบด้วย โครงการจัดกิจกรรมการแข่งขันด้านกีฬา และศิลปะของชาวหนุ่ม เยาวชน และอนุชนธันวาและโครงการชาวหนุ่มอาสาสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติของ ท้องถิ่นร้อยละ 60 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาคประกอบด้วย โครงการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการปฏิบัติงานของชาวหนุ่มเยาวชนธันวา และโครงการอบรมเทคโนโลยีและสารสนเทศให้กับคณะชาวหนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 75 ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลงรากฐานและพัฒนาชนบท ประกอบด้วย โครงการอบรมการปฏิบัติงานอยู่รากฐานและชนบทให้กับพนักงานของคณะชาวหนุ่ม และโครงการสำรวจข้อมูลของชาวหนุ่มอยู่บ้านและชนบท ร้อยละ 95 ขึ้นไป

2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนาให้กับประชาชน ชาวหนุ่มบ้านและชนบท และโครงการมีส่วนร่วมทุกส่วนเพื่อพัฒนาชุมชนและชนบท ร้อยละ 85 ขึ้นไป

3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวาและโครงการติดตามเอาใจใส่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 85 ขึ้นไป

4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวหนุ่มและเยาวชนธันวา ประกอบด้วย โครงการคัดเลือกบุคคลคนดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและโครงการสนับสนุนทุนเพื่อช่วยสร้างอาชีพให้กับชาวหนุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 85 ขึ้นไป

5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวหนุ่มในการสร้างเศรษฐกิจครอบครัว ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยด้านการดำเนินธุรกิจให้อยู่ในสภาพที่คล่องตัว ร้อยละ 75 ขึ้นไปและโครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกันและกันโครงการอบรมการส่งเสริมธุรกิจแบบครอบครัว ร้อยละ 85 ขึ้นไป

6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการค้าขายของชาวหนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการพบปะชาวหนุ่มระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และโครงการเข้าค่ายเยาวชนธันวาระดับโรงเรียน เมือง แขวง และระดับชาติ ร้อยละ 85 ขึ้นไป

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ประกอบด้วย โครงการดูงานด้านวิชาชีพภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 65 ขึ้นไป
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงการโฆษณาสัมพันธ์การจัดหางานให้กับแรงงานชาวหนุ่ม โดยผ่านสื่อต่าง ๆ โครงการสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านแรงงาน และโครงการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ชาวหนุ่ม ร้อยละ 65 ขึ้นไป
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแหล่งทุนช่วยเหลือชาวหนุ่ม ด้อยโอกาส ร้อยละ 60 ขึ้นไป และโครงการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสมทบทุนสร้างอาชีพให้ชาวหนุ่ม ร้อยละ 60 ขึ้นไป
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการศึกษาดูงานด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ และโครงการจัดส่งชาวหนุ่มเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อยกระดับด้านวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่ ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงสมาคมนักธุรกิจหนุ่มของแขวงให้มีบทบาทในการพัฒนา ยิ่งขึ้น โครงการสร้างสมาคมชาวหนุ่มชนอาสาและโครงการสร้างชาวหนุ่มจิตอาสาสมัครให้แพร่หลายในทุกสาขาอาชีพ ร้อยละ 50 ขึ้นไป
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสรรหาวิชาการด้านวิชาชีพลงฝึกอบรมให้กับชาวหนุ่มเมืองและบ้านที่มีความต้องการวิชาต่าง ๆ โครงการสร้างคู่มือการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ และโครงการส่งพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ประจำการช่วยพัฒนาอาชีพให้ชาวหนุ่มบ้าน ร้อยละ 50 ขึ้นไป
7. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสร้าง MOU กับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ เพื่อรับรองเอาชาวหนุ่มเข้าเรียนวิชาชีพให้แพร่หลาย โครงการเผยแพร่ความสำคัญด้านวิชาชีพให้กับชาวหนุ่มนักเรียนมัธยมต้นและปลายในหัวแขวง

กลยุทธ์ที่ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศกับองค์กรต่าง ๆ ที่ส่งอาสาสมัครมาทำงานร่วมกับคณะชาวนุ่มแขวง และโครงการเข้าร่วมของประชุมประจำปีกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทบทวนการปฏิบัติ MOU ที่ลงนามร่วมกัน ร้อยละ 90 ขึ้นไป
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการตรวจสุขภาพและแจกยาฟรีให้ประชาชนเมืองต่าง ๆ ภายในแขวง โครงการอวยพรวันชาติชาวเวียดนาม ณ กงสุลใหญ่ประจำแขวงสะหวันนะเขตร้อยละ 85 ขึ้นไปและโครงการอวยพรวันชาติไทย ณ กงสุลใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทยประจำแขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 90 ขึ้นไป
3. ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน ประกอบด้วย โครงการลงนาม MOU กับแขวงที่มีชายแดนติดกันระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีร่วมกันและโครงการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มกับประเทศเพื่อนบ้าน ร้อยละ 70 ขึ้นไป
4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน โครงการร่วมมือกับองค์กรสากล และองค์กรที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล และโครงการประสานกับองค์กรต่างประเทศเพื่อหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่ม ร้อยละ 90 ขึ้นไป
5. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า

5.1 ด้านการอบรม มีดังนี้

5.1.1 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การ

ดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุน

การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานทั้งภายในและ
ภายนอก ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการ
ฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลายและส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและ
ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$)

5.1.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การ

ดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวัน
นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
ดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา
ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลายส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้ง
ภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.30$)

5.1.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การ

ดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม
สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.90$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง
เครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.50$)

5.1.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงาน

เพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม
สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ
และการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.40$)

5.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มีดังนี้

5.2.1 การประเมินประสิทธิผลความเหมาะสมของกลยุทธ์

การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวัน
นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้

ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.50$)

5.2.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงและขยายการจัดตั้ง ($\bar{X} = 4.70$) ชาวนุ่มและเยาวชน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.60$)

5.2.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.80$) การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$)

5.2.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.80$) การพัฒนาและการวิจัยทั้ง ภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริม สนับสนุน พหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.60$)

5.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

5.3.1 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้
 ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุน
 การประชุมสัมมนาฯ ทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้
 ($\bar{X} = 4.20$)

5.3.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน
 เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม
 สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง
 ศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานและกองทุนการศึกษาและ
 ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.40$)

5.3.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การ
 ดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม
 สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการ
 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาฯ ทั่วทั้งแขวง
 ($\bar{X} = 4.30$)

5.3.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
 ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการ
 ประชุมสัมมนาฯ ทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบ
 เครือข่าย ($\bar{X} = 4.40$) และส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.20$)

5.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีดังนี้

5.4.1 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงาน
 เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม

สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.10$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.00$)

5.4.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$) และส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.20$)

5.4.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน และส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.30$)

5.4.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกมีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูตระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.30$) และส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.00$)

5.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา มีดังนี้

5.5.1 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัครและส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้ง อาสาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการรักษาและพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน ยุทธการณัของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.20$)

5.5.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ส่งเสริม สนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน ยุทธการณัของพรรคและชาติและส่งเสริม สนับสนุน ดูกานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการ ปลุกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$)

5.5.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การ ดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนการปลุกจิตสำนึกกระบวนการรักษาและพัฒนา ($\bar{X} = 4.50$)

5.5.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการ จัดตั้งอาสาคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว ส่งเสริม สนับสนุนการปลุกจิตสำนึก

กระบวนการรักชาติและพัฒนา และส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวหนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัครและส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน ยุติการฉ้อโกงของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$)

5.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

5.6.1 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$)

5.6.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.30$)

5.6.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.30$)

5.6.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.30$) ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.10$) และส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.10$)

5.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มีดังนี้

5.7.1 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.20$)

5.7.2 การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ และส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.30$)

5.7.3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและ

ภายนอกประเทศและส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.30$)
ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.20$)

5.7.4 การประเมินความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการ
ถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย
บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.40$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้อง
สร้างอาชีพ ($\bar{X} = 4.30$)

6. ผลการประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสม ความเป็น
ไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ความมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน มีดังนี้

6.1 ด้านการอบรม มีดังนี้

6.1.1 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวง
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง
เครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาและดูงานทั้งภายในและ
ภายนอก ($\bar{X} = 4.68$)

6.1.2 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวง
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.83$) ส่งเสริม
สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.73$) และส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับ
การศึกษา ($\bar{X} = 4.71$)

6.1.3 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.63$)

6.1.4 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนด้านแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 4.58$)

6.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มีดังนี้

6.2.1 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์อำนวยการประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.76$) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ ($\bar{X} = 4.66$) และส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.65$)

6.2.2 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุ่ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม สนับสนุน

กิจกรรมการประสานสัมพันธ์คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.71$)
ส่งเสริม สนับสนุนดำเนินงานประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ ($\bar{X} = 4.65$)

6.2.3 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.75$)
การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม
สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.68$)

6.2.4 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์
การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้
การพัฒนาและการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศสร้างเยาวชน ($\bar{X} = 4.73$) ส่งเสริม
สนับสนุนดำเนินงานประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุน
ดำเนินงานประมาณอย่างต่อเนื่องพัฒนาชาติ และส่งเสริม สนับสนุนพหุภาคีเครือข่ายระหว่าง
ประเทศ ($\bar{X} = 4.51$)

6.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

6.3.1 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวง
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุน
การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.65$) และส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับ
ใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.56$)

6.3.2 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาดูงานและกองทุนการศึกษา ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.71$) และส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.68$)

6.3.3 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวง สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ดูงานและกองทุนการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง และส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.68$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.64$)

6.3.4 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวง สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง ($\bar{X} = 4.58$) ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ ($\bar{X} = 4.53$) และส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 4.51$)

6.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีดังนี้

6.4.1 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวง สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.56$) ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอ่างมาตรฐาน และส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและ พัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.55$) ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.53$)

6.4.2 การประเมินการทำประชาพิจารณาความเป็นไปได้ของ
 กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวง
 สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
 มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน
 สร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเยาวชนทูต
 ระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.61$) ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำ
 ภูมิภาค ($\bar{X} = 4.60$)

6.4.3 การประเมินการทำประชาพิจารณาเป็นประโยชน์ของ
 กลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
 แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและพัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.69$)
 ส่งเสริม สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.69$) และส่งเสริม
 สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอ่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.69$)

6.4.4 การประเมินการทำประชาพิจารณาถูกต้องของกลยุทธ์
 การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวัน
 นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
 แรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอ่างมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.56$) ส่งเสริม
 สนับสนุนขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนสร้างนักวิจัยและ
 พัฒนาทั้งภูมิภาค ($\bar{X} = 4.55$) และส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ
 ประจำภูมิภาค ($\bar{X} = 4.51$)

6.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา มีดังนี้

6.5.1 การประเมินการทำประชาพิจารณาเหมาะสมของ
 กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวง
 สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
 มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการทดแทน

อุดมการณ์ของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.65$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจ
กระบวนการรักชาติและพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วม
กระบวนการรักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.61$) และส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์
เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร ($\bar{X} = 4.60$)

6.5.2 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการ
รักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.90$) ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักชาติ
และพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ประกาศรับสมัคร
($\bar{X} = 4.81$) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.80$)
ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$)

6.5.3 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความมีประโยชน์ของ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
($\bar{X} = 4.67$) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเพื่อการ
ทดแทน อุดมการณ์ของพรรคและชาติ ($\bar{X} = 4.56$)

6.5.4 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์
การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวัน
นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนดูงานต่างประเทศด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและ
พัฒนา ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
($\bar{X} = 4.58$) ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนาและ
ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมชาวนุ่มทั่วทั้งภูมิภาคและระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.56$)

6.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

6.6.1 การประเมินการทำประชาพิจารณาความเหมาะสมของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนชมรมช่วยเหลือผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 4.75$) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.70$) และส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.66$)

6.6.2 การประเมินการทำประชาพิจารณาความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.85$) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เฉพาะทาง ($\bar{X} = 4.70$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมดูงานวิชาชีพต่างประเทศ และส่งเสริม สนับสนุนโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.60$)

6.6.3 การประเมินการทำประชาพิจารณาความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.58$) และส่งเสริม สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.56$)

6.6.4 การประเมินการทำประชาพิจารณาความถูกต้องของกลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ($\bar{X} = 4.66$) ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.65$) ส่งเสริม สนับสนุน โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.61$)

6.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มีดังนี้

6.7.1 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเหมาะสมของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่าย บทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.71$) ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.70$)

6.7.2 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.96$) ส่งเสริมสนับสนุนการเข้าร่วมของประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.85$) ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.81$)

6.7.3 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนการถอดบทเรียนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากร ทั้งภายใน ($\bar{X} = 4.75$)

6.7.4 การประเมินการทำประชาพิจารณ์ความถูกต้องของกลยุทธ์ การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม

สนับสนุนการเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศ ($\bar{X} = 4.63$) ส่งเสริม สนับสนุนโครงการที่ช่วยน้องสร้างอาชีพ ($\bar{X} = 4.60$)

7. ผลการกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
 ความสำเร็จของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว ประกอบด้วย กลยุทธ์
 เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัดและระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ พบว่า

7.1 ด้านการอบรม มีดังนี้

7.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของ
 คณะชาวนุ่มทุกระดับทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงาน
 คณะชาวนุ่มเมือง คณะชาวนุ่มแผนกการรอบแขวง สถานศึกษาและบ้าน และโครงการ
 เผยแพร่ กฎระเบียบ กฎหมายของคณะชาวนุ่มและเยาวชนธันวาคมให้สมาชิกชาวนุ่ม
 เยาวชนและอนุชนธันวาคม ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3
 และปีที่ 4 - 5

7.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์
 และเทคโนโลยี ประกอบด้วย โครงการประชุมสัมมนา “การปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่ม
 ภายใต้การนำพาของพรรคประชาชนปฎิวัติลาวในยุคใหม่” ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลา
 ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 โครงการประชุมสัมมนาการมีส่วนร่วมของ
 สังคมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวนุ่มและเยาวชน และโครงการประชุมสัมมนา
 “การเป็นผู้นำคนรุ่นใหม่” ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3
 และปีที่ 4 - 5

7.1.3 ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ
 ประกอบด้วย โครงการส่งพนักงานคณะชาวนุ่มแขวง เมืองและบ้านไปอบรมและดูงาน
 ด้านวิชาการต่างแขวงและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป

7.1.4 ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถา
 เฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวและเยาวชนธันวาคม ประกอบด้วย
 โครงการเผยแพร่จัดปาฐกถาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของชาติ พรรคและคณะชาวนุ่ม
 ประชาชนปฎิวัติลาวให้กับชาวนุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ
 กลยุทธ์ ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3

7.1.5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวนุ่มเพื่อ
 ช่วยเหลือสังคม ประกอบด้วย โครงการคาราวานชาวนุ่มช่วยซ่อมที่อยู่อาศัยของ

ข้าราชการบำนาญและผู้ยากจน โครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยบูรณะสถานที่ประวัติศาสตร์และแหล่งท่องเที่ยวร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 และโครงการคาราวานชาวหนุ่มช่วยเหลือภัยน้ำท่วมและภัยแห้งแล้ง ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.1.6 ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานของคณะชาวหนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการทำสมุดบันทึกการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่มและโครงการวางแผนแสดงรูปภาพการเคลื่อนไหวของคณะชาวหนุ่มตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.1.7 ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้” ประกอบด้วย โครงการเยี่ยมเยียนอดีตการนำชาวหนุ่ม และพนักงานปฏิบัติ อาวุโส บำนาญ โครงการวางแผนวาดและกระเช้าดอกไม้ย่อนุสาวรีย์นักรบนิรนาม และอนุสาวรีย์อดีตผู้นำของชาติเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ และโครงการเยี่ยมเยียนบ้านและครอบครัว พนักงานคณะชาวหนุ่มทุก ๆ ชั้น ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มีดังนี้

7.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงานคุมครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการจัดสรร ตำแหน่งงานของคณะชาวหนุ่มทั่วแขวง และร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 4 - 5 และโครงการสร้างบุคลากรระดับทางทฤษฎีและวิชาเฉพาะในระยะสั้น-ยาว เพื่อสืบทอดและทดแทน ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

7.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย โครงการสร้างแผนความต้องการงบประมาณประจำปีของแต่ละหน่วยงาน โครงการประชุมจัดสรร งบประมาณให้กับทุกหน่วยงานของคณะชาวหนุ่มแขวงและโครงการหาแหล่งทุนจากองค์กรสากลและสังคมเพื่อสมทบกิจกรรมของชาวหนุ่ม เยาวชน ร้อยละ 80 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงและขยายการจัดตั้งชาวหนุ่มขึ้นรากฐานและบ้าน โครงการจัดพิธีรับสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชนและอนุชนธินวาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ร้อยละ 70 ขึ้นไประยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และ

โครงการเก็บรวบรวมประวัติของพนักงานและคณะชาวหนุ่มทั่วแขวง ร้อยละ 95 ขึ้นไป
ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3

7.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนค่านิยมนโยบายเลื่อนขั้นพนักงานรัฐ
ประกอบด้วย โครงการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำทุกปี และ
โครงการยกย่องส่งเสริมให้กับกรมกองบุคคลดีเด่นในกระบวนการต่าง ๆ ร้อยละ 95 ขึ้นไป
ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.2.5 ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงินบำรุงของสมาชิก
ชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการตรวจสอบการชำระเงินบำรุงของสมาชิกชาวหนุ่มในทุก ๆ
หกเดือนร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5
และโครงการพบปะสมาชิกชาวหนุ่มทุกภาคส่วนทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.2.6 ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการประสานงานของ
คณะกรรมการชาวหนุ่มในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต โครงการสร้างเว็บไซต์ของคณะชาว
หนุ่ม โครงการจัดกองประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3

7.2.7 ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้สายตั้งและสาย
ขวาง ประกอบ โครงการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์และประจำไตรมาส
โครงการประชุมสรุปผลการปฏิบัติงานประจำไตรมาสและประจำปี ร้อยละ 95 ขึ้นไป
ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.2.8 ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและ
รากฐานทั่วแขวง ประกอบด้วย โครงการจัดกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของผู้แทนชาวหนุ่ม
แขวงสะหวันนะเขต ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 4 - 5 และโครงการสนับสนุน
กองประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมืองและรากฐานขึ้นเมือง และโครงการสนับสนุนกอง
ประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มรากฐานแผ่การขึ้นแขวงร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลา
ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มีดังนี้

7.3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวคิด ทฤษฎีวันสร้างตั้งชาวหนุ่ม เยาวชน

ให้กับคณะชาวนุ่ม สมาชิกชาวนุ่ม แผนกการ กรมกอง และแขวง เมือง นครและบ้าน ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3

7.3.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการสร้างศูนย์ให้คำปรึกษาชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชนธันวา โครงการจัดกิจกรรม เพื่อนช่วยเพื่อน โครงการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 โครงการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการศึกษาดูงานภายในและ ต่างประเทศ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.3.3 ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย ประกอบด้วย โครงการโฆษณาสัมพันธ์ทางเฟสบุ๊ค โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ วารสาร ต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น ร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3

7.3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจรทั่วทั้งแขวง ประกอบด้วย โครงการพัฒนาพนักงานชาวนุ่มลงสู่รากฐานบ้านและพัฒนาชนบท ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 โครงการประชุมแลกเปลี่ยน การปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มทุกชั้นทั่วแขวง ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการ ของกลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.3.5 ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย โครงการติดตามการจัดตั้งปฏิบัติแนวทางนโยบาย และระเบียบกฎหมายอยู่ชั้นแขวง เมืองและบ้านระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 โครงการส่งเสริมคนดี คนเก่งร่วมใจรับใช้ชาติและเข้าเกณฑ์ทหาร และ โครงการส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์ ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะ เกิดขึ้นในกลุ่มชาวนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการโฆษณาชวนเชื่อ สิ่งเสพติด การ ขบขี้ปลอดภัยและการนำใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ให้ชาวนุ่มเยาวชนนักเรียนนักศึกษา และบ้านร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.4 ด้านโครงสร้าง มีดังนี้

7.4.1 ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐานและมีหลายสาขาอาชีพ ประกอบด้วย โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาวิชาชีพชาวหนุ่มและเยาวชน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 โครงการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอทุนพัฒนาวิชาชีพ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

7.4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชนไกสอนพมวิทาน-โครงการจัดสรรที่ดินเพื่อเป็นสถานที่สร้างสวนเยาวชนไกสอนพมวิทาน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 โครงการออกแบบแผนผังการก่อสร้างและเสนอขอการอนุมัติงบประมาณจากแขวงเพื่อดำเนินการก่อสร้างร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3

7.4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชนของชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมการลงข่าวชาวหนุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งและมีความสามารถด้านต่าง ๆ ร้อยละ 85 ขึ้นไประยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 โครงการสร้างเครือข่ายสื่อมวลชนของชาวหนุ่มให้ควบคุมทั่วแขวงระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และโครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รับใช้งานสื่อมวลชนให้ได้ตามมาตรฐานไป ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

7.4.4 ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน ประกอบด้วย โครงการจัดกิจกรรมการแข่งขันด้านกีฬา และศิลปะของชาวหนุ่ม เยาวชน และอนุชนธันวาและโครงการชาวหนุ่มอาสาสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติของท้องถิ่นร้อยละ 60 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.4.5 ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค ประกอบด้วย โครงการพบปะแลกเปลี่ยนบทเรียนการปฏิบัติงานของชาวหนุ่ม เยาวชนธันวา และโครงการอบรมเทคโนโลยีและสารสนเทศให้กับคณะชาวหนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา มีดังนี้

7.5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลงรากฐานและพัฒนาชนบท ประกอบด้วย โครงการอบรมการปฏิบัติงานอยู่รากฐานและชนบทให้กับ

พนักงานของคณะชาวนุ่มร้อยละ 95 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการสำรวจข้อมูลของชาวนุ่มอยู่บ้านและชนบท ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1

7.5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติ และพัฒนา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจกระบวนการรักชาติและ พัฒนาให้กับประชาชน ชาวนุ่มบ้านและชนบท ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และโครงการมีส่วนร่วมทุกส่วนเพื่อพัฒนาชุมชนและชนบท ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.5.3 ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุค ของชาวนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนชนธนา ประกอบด้วย โครงการเผยแพร่ความรู้ ความ เข้าใจการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนชนธนาและโครงการ ติดตามเอาใจใส่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มทุกชั้น ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.5.4 ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวนุ่มและเยาวชนชนธนา- โครงการคัดเลือกบุคคลคนดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และโครงการ สนับสนุนทุนเพื่อช่วยสร้างอาชีพให้กับชาวนุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.5.5 ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวนุ่มในการสร้าง เศรษฐกิจครอบครัว ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วย ด้านการดำเนินธุรกิจให้อยู่ในสภาพที่คล่องตัว ร้อยละ 75 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และโครงการแลกเปลี่ยนบทเรียนซึ่งกัน ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และกันโครงการอบรมการส่งเสริมธุรกิจ แบบครอบครัว ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3

7.5.6 ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการค้าขาย ของชาวนุ่มและเยาวชน ประกอบด้วย โครงการพบปะชาวนุ่มระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการ เข้าค่ายเยาวชนชนธนาระดับโรงเรียน เมือง แขวง และระดับชาติ ระยะเวลาดำเนินการของ กลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีดังนี้

7.6.1 ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน ประกอบด้วย โครงการดูงานด้านวิชาชีพภายในและต่างประเทศ ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2

7.6.2 ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงการโฆษณาสัมพันธ์การจัดหางานให้กับแรงงานชาวหนุ่ม โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ร้อยละ 65 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 โครงการสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านแรงงาน และโครงการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ชาวหนุ่ม ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3

7.6.3 ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง ประกอบด้วย โครงการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแหล่งทุนช่วยเหลือชาวหนุ่ม ด้อยโอกาส ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3 และโครงการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสมทบทุนสร้างอาชีพให้ชาวหนุ่ม ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2

7.6.4 ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคม และสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม ประกอบด้วย โครงการศึกษาดูงานด้านวิชาชีพทั้งภายใน และต่างประเทศ และร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 โครงการจัดส่งชาวหนุ่มเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อยกระดับด้านวิชาชีพทั้งภายในและ ต่างประเทศ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2

7.6.5 ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่ ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงสมาคมนักธุรกิจหนุ่มของแขวงให้มีบทบาทในการพัฒนา ยิ่งขึ้น ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 โครงการสร้างสมาคมชาว หนุ่มชนอาสาและโครงการสร้างชาวหนุ่มจิตอาสาสมัครให้แพร่หลายในทุกสาขาอาชีพ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.6.6 ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ ทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสรรหาวิชาการด้านวิชาชีพลงฝึกอบรม ให้กับชาวหนุ่มเมืองและบ้านที่มีความต้องการวิชาต่าง ๆ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระยะเวลา ดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 โครงการสร้างคู่มือการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการ

สอนต่าง ๆ ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 และโครงการส่งพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ประจำการช่วยพัฒนาอาชีพให้ชาวหนุ่มบ้าน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 4 - 5

7.6.7 ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ ทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการสร้าง MOU กับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพ เพื่อรับรองเอาชาวหนุ่มเข้าเรียนวิชาชีพให้แพร่หลาย ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 4 - 5 โครงการเผยแพร่ความสำคัญด้านวิชาชีพให้กับชาวหนุ่มนักเรียนมัธยมต้นและปลายในทั่วแขวง ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 3 - 4

7.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มีดังนี้

7.7.1 ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศกับองค์กรต่าง ๆ ที่ส่งอาสาสมัครมาทำงานร่วมกับคณะชาวหนุ่มแขวง และโครงการเข้าร่วมกองประชุมประจำปีกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทบทวนการปฏิบัติ MOU ที่ลงนามร่วมกัน ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.7.2 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการตรวจสุขภาพและแจกยาฟรีให้ประชาชนเมืองต่าง ๆ ภายในแขวง โครงการอวยพรวันชาติชาวเวียดนาม ณ กงสุลใหญ่ประจำแขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 85 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการอวยพรวันชาติไทย ณ กงสุลใหญ่แห่งราชอาณาจักรไทยประจำแขวงสะหวันนะเขต ร้อยละ 90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5

7.7.3 ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน ประกอบด้วย โครงการลงนาม MOU กับแขวงที่มีชายแดนติดกันระหว่างประเทศ เพื่อสร้างความสัมพันธ์มิตรร่วมกัน ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนบทบาทเรียนการดำเนินงานของคณะชาวหนุ่มกับประเทศเพื่อนบ้าน ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 2

7.7.4 ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ ประกอบด้วย โครงการจัดส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน โครงการร่วมมือกับองค์กรสากล และองค์กรที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล ร้อยละ

90 ขึ้นไป ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 ปีที่ 2 - 3 และปีที่ 4 - 5 และโครงการประสานกับองค์กรต่างประเทศเพื่อหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงานของคณะชาวนุ่ม ระยะเวลาดำเนินการของกลยุทธ์ปีที่ 1 และปีที่ 2 - 3

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. องค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการอบรม 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ 4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ และ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ตัวบ่งชี้และกำหนดมาตรการสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากผลของการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาดูงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) หน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและต่างประเทศ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนได้สรุปไว้ว่าการบริหารจัดการต้องเป็นแบบอย่างเดียวกันทั้งทุกแขวงเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ดังนั้นองค์การแนวลาสร้างชาติแขวง เป็นองค์การจ้จัดตั้งมีการบทบาท สร้างปรับปรุงกำลังร่างกายทั่วปวงชนและเป็นแหล่งระดมความสามัคคีปรองดองของประชาชน บรรดาชาวเผ่าภายในแขวง ศึกษาอบรม ขยายแนวความคิดการสร้างและสิทธิเป็นเจ้าปกครอง รักษาวัฒนธรรม สืตครองประเพณีอันดีงามของชาติ ของเผ่า ป้องกันสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรมของประชนลาว บรรดาชาวเผ่าและชนบ้นต่าง ๆ ภายในแขวงเป็นแหล่งระดมปัญญาและสาธารณต่อองค์การจ้จัดตั้งพรรค รัฐภายในแขวง เป็นใจกลางประสานสมทบกับองค์การและบุคคลที่เป็นภาษีของตนเองในและบุคคลที่เป็นภาษีของตนเองในการเคลื่อนไหวน้ำกการเมืองที่มีลักษณะรวมทั้งสังคมภายในแขวง เป็นเสนาธิการให้คณะประจำพรรคแขวงและอำนาจการปกครองเกี่ยวกับการระดมความสามัคคีปรองดองและเป็นการหลักแห่งการความเป็นเจ้าของประชาชน บรรดาชาวเผ่า องค์การแนวทางสร้างชาติแขวงมีโครงประกอบการจัดตั้ง คือ ห่องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอบ

โฆษณา ขบวนการ ดำเนินตามสาธารณชนเฝ้า ชั้นบน การจัดตั้งสังคม และองค์การจัดตั้ง มหาชน ประกอบด้วย คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สหพันธ์แม่หญิงลาว สหพันธ์กรรม บาลลาว และสหพันธ์กรบเก่า ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดังนี้คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต เป็นองค์การรับผิดชอบการดำเนินงานของชาวนุ่ม เยาวชนและอนุชน ระดับเทียบเท่ากับแผนกการอื่น ๆ ของรัฐในแขวง ทำงานภายใต้ระเบียบกฎหมายและ ภายใต้การขึ้นารอบด้านของพรรคแขวง คณะเลขาธิการศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชน ปฏิวัติลาว ประสานงานกับองค์การจัดตั้งของพรรคและรัฐบาล และองค์การมหาชน ด้วยกัน ศึกษาอบรมแนวทางการเมืองของพรรคและนโยบายรัฐบาล ถ่ายทอดแนว ปฏิบัติที่ดั่งงามของชาติจากบรรพบุรุษให้คนรุ่นชาวนุ่มสาวและเยาวชนให้รับรู้เข้าใจอย่างทั่วถึง เป็นผู้ระดมและสร้างความสามัคคีของวัยชาวนุ่มสาวบรรดาชาวเฝ้า คนทุกชนชั้นให้เป็น ปึกแผ่น เป็นผู้จัดตั้งนำพาโดยตรงต่อการดำเนินงานของวัยชาวนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน เป็นตัวแทนปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อันชอบทำของวัยชาวนุ่มสาว เยาวชนและอนุชน โครรงประกอบการจัดตั้งของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต ประกอบด้วย ห้องการบริหาร จัดตั้งและพนักงาน ตรวจสอดส่อง ผูกอบรมชาวนุ่มและ เยาวชน กระบวนการ เยาวชน สื่อมวลชนชาวนุ่มลาว และพัฒนาวิชาชีพสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของนักวิชาการ เช่น สภาพปัญหาชาวนุ่ม วัยชาวนุ่ม (2014); แผนพัฒนาชาวนุ่ม เยาวชนส่วนกลาง ระยะ 5 ปี (2016 - 2020); กฎ ระเบียบพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ฉบับที่ 10 (2016); กฎ ระเบียบคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว, (2016); แผนพัฒนา เศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี, (2016 - 2020); แผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมระดับ แขวง ระยะ 5 ปี, (2016 - 2020); ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของชาวนุ่ม, (2015); Tran xuan anh, (2014); ทะวีไซ ชันติวงศ์, (2017); อนุรักษ์ พันธุ์ศิลป์, (2555); สุรเดช รอดจินดา, (2559)

2. กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้ กระบวนการดำเนินการตั้งแต่การวิเคราะห์ SWOT Analysis สภาพแวดล้อมภายในและ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการอบรม มี 15 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ 65 - 95 ขึ้นไป 2) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง มี 15 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ 85 - 95 ขึ้นไป 3) ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ มี 11 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ

65 – 95 ขึ้นไป 4) ด้านโครงสร้าง มี 12 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ 60 – 95 ขึ้นไป 5) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา มี 13 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ 75 – 95 ขึ้นไป 6) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มี 16 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ 50 – 65 ขึ้นไปและ 7) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ มี 10 โครงการ ตัวชี้วัดร้อยละ 70 – 95 ขึ้นไป และผลการตรวจสอบกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาวที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้วยการศึกษานวนคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาฐานโดยการสัมภาษณ์คณะชาวมุสลิมคอมมิวนิสต์โฮจิมินห์ แขวงกวางจิ สังคมนิยมเวียดนาม จากนั้นนำผลที่ได้มากำหนดการดำเนินงานของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว ทำการวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis 1) แล้วกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้และมาตรการสู่ความสำเร็จ จึงผลการวิจัยตามที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ คันทะเสน (2559) กลยุทธ์การบริหารจัดการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นกลยุทธ์ 5) ตัวบ่งชี้และ 6) มาตรการสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทอน โปทิสาน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิผล การพัฒนายุทธศาสตร์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นยุทธศาสตร์

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า จากการจัดทำประชาพิจารณ์กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุสลิมประชาชนปฏิวัติลาว ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.66$) ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการอบรม ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.64$) ด้านการเข้าร่วมกระบวนการ ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.59$) รักชาติและพัฒนา ($\bar{X} = 4.58$) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.52$) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำกลยุทธ์ได้ผ่านกระบวนการดำเนินการตั้งแต่การวิเคราะห์ SWOT Analysis สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของ

องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและมาตรการสู่ความสำเร็จและได้ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ทำให้ได้ผลการวิจัยตามที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัย ของสุนทอน โปทิสาน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอยุทธศาสตร์การจัดการ การศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิผลโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้องความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการบริการ วิชาการแก่ชุมชนทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุขโดยภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมใน ระดับมากที่สุด ส่วนความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความ สอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ในระดับมากและความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการ พัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความสอดคล้องและ ความเป็นประโยชน์ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมใจ คันทะเสน (2559, บทคัดย่อ) กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อควมมีประสิทธิผล พบว่า ด้านการพัฒนา บุคลากรและด้านเทคโนโลยีมีความเป็นประโยชน์ ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้ในการดำเนินการตั้งแต่ ระดับศูนย์กลาง แขวง เมืองและบ้าน

1.2 ควรนำผลที่ได้ไปถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์คณะชาวหนุ่มประชาชน ปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อที่จะนำไป ประยุกต์ใช้ในแขวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพราะว่าจะ เป็น หลักพื้นฐานที่ทุกคนจะได้เข้าถึงการทำงานของชาวหนุ่ม เยาวชนและทำให้ประชาชนหลุด พ้นจากความยากจนและด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาติและพัฒนาจะต้องทำการเก็บ

รวบรวมสถิติและจัดเวทีสังยุจรให้ชาวหนุ่มและเยาวชนได้เข้าร่วมและดำเนินกิจกรรมของชาวหนุ่มให้มีความเข้มแข็งต่อการพัฒนาประเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับการดำเนินการของคณะชาวหนุ่มประชาชนลาวเสนอต่อศูนย์กลางได้รับทราบและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เช่น จัดทำแผ่นพับ อินเทอร์เน็ตเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปบูรณาการในการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินการคณะชาวหนุ่มประชาชนชนลาวในแต่ละแขวง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิผลต่อคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2 การบริหารจัดการกระบวนการรักษาและพัฒนาที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.3 ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์คณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บรรณานุกรม

- กมลพร สอนศรี. (2555). *เครือข่ายชุมชนพลีปนสในประเทศไทย : จากอดีตสู่ประชาคม*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). *ศูนย์ประสานงานปรับปรุงระบบงบประมาณ. ชุดปฏิบัติการ
จัดทำแผนกลยุทธ์และกรอบงบประมาณรายจ่ายลงหวหนาระยะปานกลาง*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงวางแผนและการลงทุน. (2016). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ 5 ปี
ฉบับที่ 8 (2016-2020)*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว.
- กลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์. (2551). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร สำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปีงบประมาณ
2547 – 2551*. เข้าถึงได้จาก www.km.moc.go.th/ 20 ตุลาคม 2560.
- กอบกิจ สิทธิชนกานต์. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อการจัดการการศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน*. *สุทธิปริทัศน์*. 30(95), 177.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2552). *ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัด
สมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขต
ชลบุรี.
- กิ่งพร ทองใบ. (2551). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุลลาบ รัตนสังฆธรรมและคณะ. (2536). *การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการ
ดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับ
หมู่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัด
สมุทรปราการ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี.

- คณะบริหารงานศูนย์กลางพรรคประชาชนปฏิวัติลาว. (2016). *กฎระเบียบพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ฉบับที่ 10*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- คมสันดี ขจรปัญญาไพศาล. (2552). *ข้อเสนอแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2548). *การจัดการกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *การควบคุม การวัดประเมินและจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2549). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชิดชนก รอดเงิน. (2553). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ญาณิศา บุญจิตร. (2551). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ดำรง วัฒนา. (2548). *รูปแบบนักรับบริหารที่เหมาะสมในการนำนโยบายไปปฏิบัติวารสารสังคมศาสตร์*, 26(1): หน้า 55-78.
- ทวีวรรณ อินดา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองดี ไชยโพธิ์. (2552). *ประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกลมกับโรงพิมพ์คุรุสภา.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญและคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา*. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชร สุนทรายุทธ. (2554). *ปรัชญาการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์.
- ชวีช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- นภดล พูลสวัสดิ์. (2551). *ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2547). *การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับ CEO*. กรุงเทพฯ: บริษัทสุชุมและบุตร จำกัด.
- _____. (2550). *แนวคิดเกี่ยวกับบริการในเอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชาการวิเคราะห์ วางแผนและควบคุมทางการตลาด หน่วยที่ 8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2550). *การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CEO*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุชุมและบุตร.
- _____. (2550). *การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CEO*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุชุมและบุตร.
- บุญนริศ สายสุ้ม ภูษิตา อินทรประสงค์และคณะ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีอนามัยการรับรู้ของหัวหน้าสถานีอนามัย กระทรวงสาธารณสุขประเทศไทย*. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*. 40(3), 257 – 268.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเลิศ เย็นคงคาและคณะ. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- ปกรณ ปรียากร. (2542). *การวางแผนกลยุทธ์ : การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *แนวทางวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศักดิ์เสภาการพิมพ์.

- ปัญญา แก้วเกียรติ. (2550). *การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ป๋นรล มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนกแผนการและการลงทุน. (2015). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ 5 ปี ฉบับที่ 8 (2016–2020) แขนงสหวั่นะเขต*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2551). *ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระจอม จารุณโณ (หงษ์ทอง). (2556). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2553). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกามนตรี.
- พัคตร์มจง วิวัฒนสินธุ์ และพลุ เดชะรินทร์. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลุ เดชะรินทร์. (2544). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย balanced Scorecard และ Key Performance Indicators*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิบูล ทีปะपाल. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พริ้มเพรา วราพันธ์พิพิธ. (2556). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปธ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาคภูมิ นันทปริชา. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard : กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.

- มนตรีพิทย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา*
ชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
 พร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *เอกสารการสอนชุดวิชา การผลิตงาน*
ประชาสัมพันธ์ = Media production for public relations. (พิมพ์ครั้งที่ 10).
 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2549). *กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในประมวลสาระชุดวิชาการวางแผน*
กลยุทธ์และการควบคุม หน่วยที่ 2. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2550). *กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในประมวลสาระชุดวิชาการวางแผน*
กลยุทธ์และการควบคุม หน่วยที่ 2. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2550). *ประมวลสาระชุดวิชา การวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม =*
Strategic planning and control. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนภรณ์ สมบูรณ์. (2556). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนโรงเรียน*
ศึกษาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ พร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
 นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บรรณสาส์น
 การพิมพ์.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ. (2546). *การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผน*
องค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- _____. (2548). *การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผน องค์กรสู่ความเป็นเลิศ*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา*
ชั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารี เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ*
ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วิจลน์ โภษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ*
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิต กำมันตะคุณ. (2552). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของ*
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น:
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิทยา ตานธำรงกุล. (2546). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ: เฮอร์ดเวฟ เอ็ด
 ดูเคชั่น.
- _____. (2546). *การบริการเพื่อความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ทรีม มีเดีย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทาง*
เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2543). *แผนยุทธศาสตร์องค์การปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์ทิพย์.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2553). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
 ชัคเซสมิเดีย.
- _____. (2553). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ*
ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. ปริญญาโท กศ.ม.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว. (2016). *กฎระเบียบของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว*. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
- _____. (2014). *การวิจัยสภาพชาวหนุ่มและเยาวชน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 2(4), 2 – 5.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมภาร คีโล. (2552). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการทหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมใจ คันทะเสน. (2559). *กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อควมมีประสิทธิภาพของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. (2546). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2546). *การบริหารจัดการเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน*. กรุงเทพฯ: เทคนิคเดลฟาย.
- สุคนธา คงศีล และสุชุม เจริญมदन. (2550). *การวิจัยนโยบายคืออะไรและทำอย่างไร? วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.

- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2547). *การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: เอ็ม เอ็นดูเคชั่น.
- สมชาย ภาคภาสณวิวัฒน์. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.
- สมพงษ์ จ้อยโต และเชาว์ โรจน์แสง. (2545). *องค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์.
- _____. (2545). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ:จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมิตร สุวรรณ. (2554). *การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pirun.ku.ac.th> 20 กรกฎาคม 2560.
- สุลียง ไชโยลี. (2558). *ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสหวันนะเขตเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพชั้นนำประจำภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สภาแห่งชาติ. (2006). *กฎหมายว่าด้วยการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของเด็ก*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- _____. (2009). *กฎหมายว่าด้วย คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว*. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ ศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
- สภาแห่งชาติ. (2015). *รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. นครหลวงเวียงจันทน์ :โรงพิมพ์แห่งรัฐ.
- สมภาร คีโล. (2552). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา*. กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทอน โปทิสาน. (2558). *ข้อเสนอยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ด สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *คู่มือการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการบริหารโครงการ*. เข้าถึงได้ www.opdc.go.th/ 23 ตุลาคม 2560.
- เสน่ห์ จัยโต. (2545). การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2546). “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุรักษ์ อุปพงษ์. (2555). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมร รักษาสัตย์. (2522). *การพัฒนานโยบาย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรณพ จีนะวัฒน์. (2552). *วิชาชีพบริหารการศึกษาในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนา ปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อวยชัย วัฒนา. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้นำองค์กรชาวบ้านเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าชุมชน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญญา พานิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาดม อึ้งพวง. (2551). *ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทิศ ชาวเชียร. (2549). *การวางแผนกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Agranoff, Robert , Michael, McGuire.(2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington, D.C: Georgetown University Press.
- Ansoff, H.I., (1965). *Corporate Strategy*. McGraw–Hill.
- Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York: McGraw–Hill
- Barney, J.B. (1991). Firm resources and sustainable competitive advantage. *Journal of Management*, 17, pp.99–120.
- Bartol, K.; & Martin, D. (1998). *Management*. Boston: McGraw–Hill.
- Bennis, Warren G. (1971). *The Concept of Organization Health in Changing Organizational*. New York: McGraw–Hill.
- Brown, William A. (2000). Organizational Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization: The Influence of the Board of Directors, *Dissertation Abstracts International–B* 60(12), p.6403.
- Bryson, John M. (1995). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization: A Guide to Strengthening Organization Achievement*. San Francisco: Jossey–Bass Publishers.
- Campbell, J.P. (1997). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. Edited by S. Paul Goodman and M. Johannes Pennings San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Certo, S.C.,& Peter, J.P. (1991). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York: MacGraw – Hill.
- David F.R. (1992). *Strategic Management Concept Cases*. New York: Macmillan Publishing.
- Dess, G.G., Lumpkin, G.T., and Eisner, A. B. (1993). *Strategic Management: Creating Competitive Advantages*. New York: The Free Press.
- Dluhy, Milan J.; and Lind, Roger R. (1967). “Skill Phases in the Policy Process,” in *Strategic Perspectives on Social Policy*. edited by John E.Tropman, pp.82 – 89 , New York: Pergamon.

- Dukeshire & Thurlow. (2002). *Understanding the link between research and policy. Halifax, NS: Rural communities impacting policy project.* Atlantic Health Promotion Research Centre at Dalhousie University.
- Eddy, W. B. (1981). *Public organization behavior and development.* Cambridge, MA: Winthrop.
- Edgar H. Chien. (1987). *Organization Psychology.* (2nd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Edmonds, R. (1979). Effectiveness Schools for the urban poor. *Educational leadership.* 37(1), pp. 15 – 24.
- Emerson, Harrington. (2007). *The Twelve Principles of Efficiency.* New York: The Engineering Magazine.
- Fiddler, B. (2002). *Strategic Management for School Development : Leading Your School's Improvement Strategy.* London : Pual Chapman Publishing.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Orgionizations : Behavior structure and Processes.* (4th ed.), Austin, TX : Business Publications.
- Gibson, J.L., & Ivancevich, J.M. Other. (1979). *Organization : Behavior Structure Process.* Texas : Business Publications.
- _____. (1988). *Organization : Behavior Structure Process.* (3rd ed.). Texas : Business Publications.
- Gibson James, L. (2000). *Organization : Behavior Structure Process International* (10th ed.) USA. : McGraw Hill.
- Glickman Carl D., Grodon Stephen P., & Jovita M. Ross – Gordon. (2001). *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach.* (5thed.). The United State of America. Allyn and Bacon.
- Glickman, G. D. (1987). *Supervision of instruction: A department approach.* (2 nd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Greenwood, William T. (1995). *Management and Organizational Behaviors Theories: An Interdisciplinary Approach.* South–Western: University of Michigan.
- Greenley, G. E. (1989). *Strategic management.* London: Prentice–Hill.

- Greenwood, W. T., Judd, R., & Becker, W. F. (1988). *Prepared under the Auspices of the Policy Studies Organization*. New York: Greenwood
- Gordon E. Greenley (1989). *Strategic Management*. Prentice Hall.
- Haimann, T., Scott, W.G., & Connor, P.E. (1994). *Management (5th ed.)*. Boston, Massachusetts: Houghton Mifflin.
- Hall, R. H. (1991). *Organizations: structures, processes and outcomes* (Vol. Prentice-Hall): New York.
- Hanson, H. M., & Boyd, S. T. (1996). *Family Health Care Nursing: Theory, Practice, and Research*. New York: Davis.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration: Theory, research, and practice (4th ed.)*. McGraw-Hill.
- _____. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice (Vol. 171)*. McGraw-Hill New York.
- Hamilton, D. B. (2007). *Reminiscence therapy*. In G. M. Bolecerk, & J. C. Mecloskey (Eds.), *Interventions Essential Nursing Treatment* (2nd ed) (pp. 272–278). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Hammen, M. and John, Freeman (1977). *Obstacles to the Comparative Study of Effectiveness in Perspectives on Organization Effectiveness*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Harrison, D. A.; Price, K. H.; Gavin, J. H. & Florey, A. T. (2002). Time, Teams, and Task Performance: Changing Effects of Surface and Deep-Level Diversity on Group Functioning. *Academy of Management Journal*. 45: pp.1029–1045.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W., (1970). *Organization Behavior*. New York: West Publishing.
- Hill, M. & Hupe. P. (1991). *Implementing Public Policy : Governance in Theory and in Practice*. London: SAGE Publication

- Holt, A., & Hind, T. (1994). *The Newschool Governor : Realizing the Authority in the Head and Governing Body*. London: Biddles. Guildford and King's Lynn.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration : Theory–research–practice*. (4 th ed.). Singapore : McGraw–Hill.
- _____. (2001). *Educational Administration Theory*. (6th ed.) Singapore: McGraw Hill.
- Kaplan, Robert S., and Norton David P. (1996 a). *The Balanced Scorecard : Translating Strategies into Action*. Boston : Harvard Business School Press.
- Katz, Danial and Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. (2 nd ed.). New York: McGraw – Hill Book Company.
- Kotler, Philip and Armstrong, Gary. (1996). *Principles of Marketing*. (7thed.). Englewood: Prentice Hall.
- Milton, Charls R. (1981). *Human Behavior in Organization Englewood Clifits*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Mortimore, P., Sammons, P., Stoll, L., Lewis, D., & Ecob, R. (1988). *School matters: The junior years*. Open Books.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Nahavendi, A. & Malekzadeh, A.R. (1990). *Organizational Behavior: The Person Organizational Fit*. New Jersey: Prentice Hall,
- Northcraft, Gregor B. and Margaret, A. Neale. (1990). *Organizational Behaviors a Management Challenge*. Chicago: Dryden Press.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices*. Wadsworth: Publishing Company.
- Pearce and Richard B. Robinson, (2000). *Strategic Management*. McGraw–Hill.
- Pennings and Goodman, (1977). *Language & Literacy*. Boston: Routledge & Kogan Paul.

- Peter, F. Drucker. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Pfiffner, J. M. and F. P. Sherwood. (2005). *Administrative Organization*. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Porter, Michael E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for analyzing Industries And Competitor*. New York: Free Press.
- Quinn, Robert E. & Rohrbaugh, John. (1988). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organization Analysis. *In Management Science*. V. 29 p. 363 – 377.
- Reid, K., Hopkins, D. & Holly, P. (1988). *Towards the Effective School*. Oxford : Basic Blackwell.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effective school: the problems and some solutions*: Basil Blackwell.
- Reynolds, D., Creemers, B., Nesselrodt, P. S., Schaffer, E. C., Stringfield, S., & Teddlie, C. (1994). *Advances in School Effectiveness Research and Practice*. Oxford: Pergamon.
- Rivalry Among Existing Competitors and Wernerfelt. (1984). *Strategic Management Journal*, 5(2). 171 – 180.
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure, design and application*. Nueva Jersey, Englewood Cliffs.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory: The Structure and Design of Organizations Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Robey, D. (1994). *Designing Organizations*. Boston: Sage.
- Roush, C. H., & Ball, B. C. (1980). Controlling the implementation of strategy. *Managerial Planning*, 29, pp. 3 – 12.
- Sammons, P. & Hillman, J. and Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research*. London, Institute of Education for the Office for Standards in Education.

- Samuel Paul. (1985). *Strategy Management of development Programmes*. Geneva: International Labour Office.
- Schein, E. H. (1973). *Organizational Culture and Leadership*. (3rd ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Scribner, J. P. (1996). Professional Development: Untangling the Influence of Work Context on Teacher Learning. *Educational Administration Quarterly*. 35(1): pp. 238 – 266.
- Seashore, S. E. & Yuchtman, E. (1967). “Factorial analysis of organizational performance”. *Administrative Sciences Quarterly*.
- Sege, P.M. (1996). The Leader’s new work : building learning Organization Sloon *Management Review*, 32(1), pp. 7 – 22.
- Steers, R. M. (1979, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 – 75.
- The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The Program Evaluation Standards: How to Assess Evaluation of Education Programs*. 2nded. Thousand Oaks: Sage.
- Thompson, Arthur A., Jr, & Stricklund, A.J. (1992). *Strategic Management Concept and Cases*. (13th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Trethowan, David M. (1991). *Managing with Appraisal Achieving Quality schools through Performance Management*. London: Paul Chapman.
- Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. (8th Ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Wright, P.L., Pringle, C.D., and Kroll, M.J. (1992). *Strategic Management*. New York: Allyn & Bacon
- Yehezkel, D. (1976). *Public Policymaking Reexamined*. Scranton, Penn: Chandler.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชน ปฏิบัติลาวแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ตำแหน่ง กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ตำแหน่ง กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ตำแหน่ง กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.สุลียง ไชโกสี ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ดร.สุนทอน โพธิสาน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์
สุขภาพสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อความ
มีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

1. คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่
 - 1.1 นายนวนทอง สุวันวิโซ ตำแหน่ง หัวหน้าห้องการศูนย์กลางชาวนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - 1.2 นายสุลียา แก้วพิลาวงค์ ตำแหน่ง หัวหน้ากรมกระบวนการ
ศูนย์กลางชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - 1.3 นายบอลิศักดิ์ เวียงสะหวัน ตำแหน่ง รองหัวหน้ากรมเยาวชนธันวา
ศูนย์กลางชาวนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาวจำนวน 2 คน ได้แก่
 - 2.1 นางสุมาลี ทำมวงค์ ตำแหน่ง เลขาคณะบริหารงานชาวนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - 2.2 นายหุมแพง สีสมบัติ ตำแหน่ง รองเลขาคณะบริหารงานชาวนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่
 - 3.1 นางคำใบ บอลิวัน ตำแหน่ง รองเลขาคณะบริหารงานชาวนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - 3.2 นายทะนุวัน วงค์มะณี ตำแหน่ง รองเลขาคณะบริหารงานชาวนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่
 - 4.1 นางวงพะจัน สีปุนเรือง ตำแหน่ง เลขาคณะบริหารงานชาวนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.2 นางอาลี บัวจุม ตำแหน่ง รองเลขาธิการงานชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิบัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิบัติลาวแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว จำนวน 2 คน ได้แก่

5.1 นายอุดมศักดิ์ ดีวิไชย ตำแหน่ง เลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิบัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.2 นายคำสี หลินสะหวาด ตำแหน่ง รองเลขาธิการงานชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิบัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. คณะชาวหนุ่มคอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 1 คน
ได้แก่

6.1 นายเงิน ชวนแฉิ่ง ตำแหน่ง รองเลขาธิการงานชาวหนุ่ม
คอมมิวนิสต์ไฮจิมีนห์ สังคมนิยมเวียดนาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินกลยุทธ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของ คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่
 - 1.1 นายอาลุนไซ คุนย์นะลาด ตำแหน่งเลขาคณะบริหารงานศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - 1.2 นายแสงดาว แก้วขามะณี ตำแหน่งหัวหน้ากรมตรวจสอบศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - 1.3 นายนวนทอง สุวันวิไชย ตำแหน่งหัวหน้าห้องการศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่
 - 2.1 นางสุมาลี ทำมะวงศ์ ตำแหน่ง เลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่
 - 3.1 นายทองมะณี โคตปัญญา ตำแหน่ง เลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่
 - 4.1 นางวงพะจัน สีปุนเรือง ตำแหน่ง เลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 1 คน ได้แก่
 - 5.1 นายคำสี หลินสะหวาด ตำแหน่ง รองเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 คน ได้แก่

6.1 นางบังออน พิมมะสาน ตำแหน่ง รองเลขาธิการบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6.2 นางคำภูพาน อินทิสอน ตำแหน่ง รองเลขาธิการบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6.3 นายสุลिया มาผางวงศ์ ตำแหน่ง รองเลขาธิการบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางสาวมาลี ทำมวง

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. amun

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายบุณฑาทิ เทพพะวง

ด้วย นายพูลลาพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. aum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายสิเลีย แก้วพิลาวง

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. aum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายนวนทอง สุวันวิไล

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

N. Anun

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายเงิน ขวนแฮ้ง

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสาน วัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. amw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายวิ วันบึง

ด้วย นายพูลลาพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางมะณีไซ พะวิเสด

ด้วย นายพูลาพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. ammv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายอุดมศักดิ์ ตีวิไช

ด้วย นายพุ่มพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางวงพะจัน สีขุนเรือง

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภานผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายแก้วอุดม บุตสิงขอน

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. am

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางคำใบ บอลิวัน

ด้วย นายพูล่าพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. amw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายคอนเฟ็ด พวงมะลา

ด้วย นายพูลำพอน สีทาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. amw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายดาวสะหวัน ลาดชะวง

ด้วย นายพูลำพอน สีทาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

N. amn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุครธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางจันทะคอน สีอำพอน

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. amw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. aum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๒/ว ๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. amn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุลียง ไชโกสี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพูล่าพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพูล่าพอน สีหาวง โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสุขภาพแขวงสะหวันนะเขต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๖๒๐๒๔๘๑๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

N. eum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ 0542.12/ว 341

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

15 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา 59620248109 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันจันทร์ที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2562 เวลา 08.30-12.00 น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยโชนบัตติเทคโนโลยี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. amunv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06 3651 2386



ที่ อว 0621.12/ว 135

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

3 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา 59620248109 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประสิทธิภาพของกลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ +856 20 5586 8999

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว 0621.12/ว 257

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

4 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์

เรียน

ด้วย นายพูลำพอน สีหาวง รหัสประจำตัวนักศึกษา 59620248109 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาจะจัดประชุมประชาพิจารณ์ในเรื่องดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2563 นั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์ เรื่อง “กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ในวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 09.00 น. ณ หอวัฒนธรรม ไกสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายพูลำพอน สีหาวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ +856 20 5586 8999

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 538/ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 2.0 APR 2018

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ຄະນະຊາວໜຸ່ມກອມມູນິດໂຮ່ຈິມິນ ແຂວງກວາງຈີ ແຫ່ງ ສສ ຫວຽດນາມ.
ເລື່ອງ: ຂໍຖອດຖອນບົດຮຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມອໍານວຍຄວາມສະດວກ ໃນການໄປຖອດຖອນບົດຮຽນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກຳລັງຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ “ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ” ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ.

ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຜູ້ກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕື່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ.
ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງພູທອງ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 537 /ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 12-04-2018

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ຫົວໜ້າພະແນກການຕ່າງປະເທດ ປະຈຳແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ເລື່ອງ: ຊ່ວຍປະສານໄປຍັງຄະນະຊາວໜຸ່ມກອມມູນິດໂຮ່ຈິມິນ ແຂວງກວາງຈີ ແຫ່ງ ສສ
ຫວຽດນາມ ເພື່ອຂໍຖອດຖອນບົດຮຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການຖອດຖອນບົດຮຽນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກຳລັງຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ “ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ” ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ. ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຜູ້ກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕື່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ.
ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໜຸທອງ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 536 /ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 20 APR 2018

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດເກັບກຳຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກົນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກົນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກຳລັງ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ " ຍຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກ ບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ.

ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຜູ້ກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕື່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ.

ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງພູມທອນ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 535/ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 20 APR 2018

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ
ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດເກັບກໍາຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລໍາພອນ ສີຫາວິງ ຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນໍາ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກໍາລັງ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ " ຍຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກ ບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສໍາຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ.

ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຜູ້ກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕໍ່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ. ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລາຊາວ ແສງໜຸ່ມ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 534 /ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 20 APR 2018

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຄຳມ່ວນ

ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດເກັບກຳຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກຳລັງ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ " ຍຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກ ບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ.

ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຜູ້ກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕື່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ.
ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໝູທອງ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 533/ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 20. APR. 2019

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຈຳປາສັກ
ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດເກັບກຳຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກົນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກົນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກຳລັງ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ " ຍຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກ ບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ.

ລາຍລະອຽດຕ່າງໆຜູ້ກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕື່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ. ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໝູນທຍາ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ 532 /ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 12.04.2018

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ເລຂາທິການສູນກາງຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ
ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດເກັບກຳຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກົນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ມະຕິຕົກລົງຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ສະບັບເລກທີ 658/ຄຊປປລ.ສຂ ລົງວັນທີ 15 ສິງຫາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນວຽກງານຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ໃຫ້ແກ່ ສະຫາຍ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ຮອງເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກົນນະຄອນ (ປະເທດໄທ) ແລະ ກຳລັງ ຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຫົວຂໍ້ " ບຸດທະສາດການພັດທະນາວຽກງານຊາວໜຸ່ມ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກ ບັນດາທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ການຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນ ບຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໃນໄລຍະ 5 ປີຕໍ່ໜ້າ.

ລາຍລະອຽດຕ່າງໆກ່ຽວຈະປະສານສົມທົບດ້ວຍຕົນເອງຕື່ມອີກ ເບີໂທຕິດຕໍ່ Tel: 020-22308979, Email: phoulamphone979@gmail.com

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ. ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກວ ແສງໝູທອງ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ເລກທີ/ຄຊປປລ.ສຂ
ວັນທີ 534

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ທ່ານ ອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ.

ເລື່ອງ: ຂໍສະເໜີ ທ່ານ ປອ ສຸລິຍິງ ໄຊໂກສີ ເພື່ອເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການວິໄຈ

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນລະດັບປະລິນຍາເອກ ລຸ້ນທີ 10 ແລະໜັງສືສະເໜີຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກິນນະຄອນ(ປະເທດໄທ).

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ ເພື່ອຂໍສະເໜີທ່ານ ປອ ສຸລິຍິງ ໄຊໂກສີ ຮອງອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ ເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການວິໄຈ ຂອງທ່ານ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາບໍລິຫານການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ). ເຊິ່ງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງພວກເຮົາໄດ້ເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັບການພິຈາລະນາຂອງມະຫາວິທະຍາໄລຣາດຊະພັດສະກິນນະຄອນ ເຫັນວ່າທ່ານ ປອ ສຸລິຍິງ ໄຊໂກສີ ເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຊ່ຽວຊານໃນເລື່ອງດັ່ງກ່າວນີ້.

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ.
ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ເລຂາ

ນ.ບັງອອນ ພິມມະສານ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

534

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

ເລກທີ/ຄຊປປລ.ສຂ

ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ

ວັນທີ

ໜັງສືສະເໜີ

ຮຽນ: ທ່ານ ຄະນະອຳນວຍການວິທະຍາໄລວິທະຍາສາດສຸຂະພາບແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

ເລື່ອງ: ຂໍສະເໜີ ທ່ານ ປອ ສຸນທອນ ໂພທິສານ ເພື່ອເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການວິໄຈ

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ, ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ)
- ອີງຕາມ ຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນລະດັບປະລິນຍາເອກ ລຸ້ນທີ 10 ແລະໜັງສືສະເໜີຂອງມະຫາວິທະຍາໄລຮາດຊະພັດສະກິນນະຄອນ(ປະເທດໄທ).

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ, ຂໍຖືເປັນກຽດສະເໜີມາຍັງທ່ານຄະນະອຳນວຍການວິທະຍາໄລວິທະຍາສາດສຸຂະພາບ ເພື່ອຂໍສະເໜີທ່ານ ປອ ສຸນທອນ ໂພທິສານ ຜູ້ອຳນວຍການວິທະຍາໄລວິທະຍາສາດສຸຂະພາບແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານກວດສອບເຄື່ອງມືການວິໄຈ ຂອງທ່ານ ພຸລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະປະລິນຍາເອກ ສາຂາບໍລິຫານການການສຶກສາແລະພາວະຜູ້ນຳ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລລາຊະພັດສະກິນນະຄອນ (ປະເທດໄທ). ເຊິ່ງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງພວກເຮົາໄດ້ເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັບການພິຈາລະນາຂອງມະຫາວິທະຍາໄລຮາດຊະພັດສະກິນນະຄອນ ເຫັນວ່າທ່ານ ປອ ສຸນທອນ ໂພທິສານ ເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້,ຄວາມສາມາດ ແລະ ຊ່ຽວຊານໃນເລື່ອງດັ່ງກ່າວນີ້.

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກຕາມສົມຄວນດ້ວຍ.

ດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ນ.ບຸ້ງອອນ ພິມມະສານ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ..... 1.1 MAR 2019

ໃບສະເໜີ

ຮຽນ: ທ່ານ ອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລ ສະຫວັນນະເຂດ
ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດ ເຊີນທ່ານ ປອ. ສຸກສິມພອນ ອະໂນໄທ ຄະນະບໍດີຄະນະສຶກສາສາດ
ມາເປັນວິທະຍາກອນ.

- ອີງຕາມຂໍ້ຕົກລົງຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ສະບັບເລກທີ 5777/ສສກ, ລົງວັນທີ 18 ຕຸລາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນຕໍ່ທີ່ຕ່າງປະເທດ ສຳລັບປີ 2017.
- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ສະບັບເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະ ປະລິນຍາເອກ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ.
- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກິນ ນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ສະເໜີມາຍັງທ່ານ ອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລ ສະຫວັນນະເຂດ ເພື່ອພິຈາລະນາ ອະນຸມັດໃຫ້ ທ່ານ ປອ ສຸກສິມພອນ ອະໂນໄທ ຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ ມາເປັນວິທະຍາກອນ ໃນກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “ ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນ ໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເລີ່ມເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ, ທີ່ຫ້ອງປະຊຸມວິທະຍາໄລ ໄຊສິມບັດ ເຕັກໂນໂລຊີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາຕາມຄວນດ້ວຍ
ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໜຸ່ມທອງ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ.....11.MAR.2019.....

ໜັງສືແຈ້ງເຊີນ

ເຖິງ: ຄະນະອຳນວຍການວິທະຍາໄລ ໄຊສົມບັດເຕັກໂນໂລຊີ.
ເລື່ອງ: ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ "ຍຸດທະ
ສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ
ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ "

- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກິນ
ນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຄັ້ງວັນທີ 6 ມີນາ 2019

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ເຊີນ: ຄະນະອຳນວຍການ 1 ທ່ານ ແລະ ຄະນະ
ຮາກຖານຊາວໜຸ່ມ 04 ສະຫາຍ ລວມ 5 ທ່ານ. ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ
SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ "ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ
ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ ທີ່ຫ້ອງປະຊຸມ
ວິທະຍາໄລ ໄຊສົມບັດເຕັກໂນໂລຊີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ
ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍ
ສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ
ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນ
ການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ຫວັງຢັ້ງວ່າ ທ່ານຄົງສະຫຼະເວລາເຂົ້າຮ່ວມໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ.
ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ

ລາແກ້ວ ແສງໜູທອງ
Lamkeo SENGNOUTHONG

ຕິດຕໍ່ປະສານງານ:
ທ່ານ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ 020-22308979



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ.....11 MAR 2019.....

ໜັງສືແຈ້ງເຊີນ

ຮຽນ: ຄະນະຮາກຖານຊາວໜຸ່ມພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາແຂວງ

ເລື່ອງ: ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “

- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກິນນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຄັ້ງວັນທີ 6 ມີນາ 2019

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ເຊີນ: ຄະນະຮາກຖານຊາວໜຸ່ມພ້ອມສະມາຊິກຈຳນວນ 04 ສະຫາຍ. ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “ ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ ທີ່ຫ້ອງປະຊຸມວິທະຍາໄລ ໄຊສົມບັດເຕັກໂນໂລຊີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ ພູລຳພອນ ສິຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ຫວັງຢັ້ງວ່າ ທ່ານຄົງສະຫຼະເວລາເຂົ້າຮ່ວມໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ.

ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໜູທອງ
Lamkeo SENGNOUTHONG

ຕິດຕໍ່ປະສານງານ:

ທ່ານ ພູລຳພອນ ສິຫາວິງ 020-22308979



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ.....11 MAR 2019.....

ໜັງສືແຈ້ງເຊີນ

ຮຽນ: ບັນດາຫົວໜ້າ, ຮອງຫົວໜ້າຂະແໜງ ແລະ ວິຊາການໃນຫ້ອງການຊາວໜຸ່ມແຂວງ.
ເລື່ອງ: ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະ
ສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ
ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “

- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກິນ
ນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຄັ້ງວັນທີ 6 ມີນາ 2019

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ເຊີນ: ຫົວໜ້າ, ຮອງຫົວໜ້າຂະແໜງ ແລະ ວິຊາ
ການທັງໝົດ ພາຍໃນຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງ. ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ
SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ
ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “ ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ ທີ່ຫ້ອງປະຊຸມ
ວິທະຍາໄລ ໄຊສົມບັດເຕັກໂນໂລຊີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ
ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍ
ສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ
ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນ
ການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ຫວັງຍິ່ງວ່າ ທ່ານຄົງສະຫຼະເວລາເຂົ້າຮ່ວມໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ. *sw*

ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ
ເລຂາ

ຕິດຕໍ່ປະສານງານ:
ທ່ານ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ 020-22308979



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ..... 11 MAR 2019

ໃບສະເໜີ

ຮຽນ: ທ່ານ ປອ ສຸກສິມພອນ ອະໂນໄທ ຄະນະບໍດີຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ.

ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດ ເຊີນທ່ານເຂົ້າຮ່ວມເປັນນັກວິທະຍາກອນ

- ອີງຕາມຂໍ້ຕົກລົງຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ສະບັບເລກທີ 5777/ສສກ, ລົງວັນທີ 18 ຕຸລາ 2017 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນຕໍ່ທີ່ຕ່າງປະເທດ ສຳລັບປີ 2017.
- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ສະບັບເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະ ປະລິນຍາເອກ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ.
- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຮາດຊະພັດສະກິນນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ສະເໜີມາຍັງທ່ານ ປອ ສຸກສິມພອນ ອະໂນໄທ ຄະນະບໍດີຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສະຫວັນນະເຂດ ເຂົ້າຮ່ວມເປັນວິທະຍາກອນ ໃນກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ "ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເລີ່ມເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ, ທີ່ຫ້ອງປະຊຸມວິທະຍາໄລ ໄຊສິມບັດ ເຕັກໂນໂລຊີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ ພູລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາຕາມຄວນດ້ວຍ
ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໜູທອງ
Lankao SENGNUUTHONG



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

215
ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ..... 11 MAR 2019

ໜັງສືແຈ້ງເຊີນ

ຮຽນ: ເລຂາຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມນະຄອນ ໄກສອນພິມວິຫານ.
ເລື່ອງ: ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ "ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ "

- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກົນນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີເປັນເອກະພາບຂອງຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຄັ້ງວັນທີ 6 ມີນາ 2019

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ເຊີນ: ເລຂາ, ຮອງເລຂາ ພ້ອມພະນັກງານວິຊາການທັງໝົດ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ "ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ " ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ ທີ່ຫ້ອງປະຊຸມວິທະຍາໄລ ໄຊສົມບັດເຕັກໂນໂລຊີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ ພຸລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ຫວັງຢັ້ງວ່າ ທ່ານຄົງສະຫຼະເວລາເຂົ້າຮ່ວມໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍ. *[Signature]*

ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



[Signature]

ຕິດຕໍ່ປະສານງານ:

ທ່ານ ພຸລຳພອນ ສີຫາວິງ 020-22308979

ລຳແກ້ວ ແສງໝູທອງ

Lamleao SFANGTONG



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ
ຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງ

212
ເລກທີ...../ຄຊປປລ. ສຂ
ວັນທີ..... 11 MAR 2019

ໃບສະເໜີ

ຮຽນ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການ ວິທະຍາໄລໄຊສົມບັດ ເຕັກໂນໂລຊີ.
ເລື່ອງ: ຂໍອະນຸຍາດ ນຳໃຊ້ຫ້ອງປະຊຸມ ເພື່ອຈັດກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ສະບັບເລກທີ 1286/ຈຂ.ສຂ ລົງວັນທີ 24 ສິງຫາ 2016 ວ່າດ້ວຍອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປຮຽນຕໍ່ວິຊາສະເພາະ ປະລິນຍາເອກ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ.
- ອີງຕາມ ແຜນການຮຽນ-ການສອນ ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຣາດຊະພັດສະກິນ ນະຄອນ(ປະເທດໄທ) ແລະ ທິດຊີ້ນຳຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາຂຽນວິທະຍານິພົນ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ ຂໍຖືເປັນກຽດຢ່າງສູງ ສະເໜີມາຍັງທ່ານຜູ້ອຳນວຍການວິທະຍາໄລໄຊສົມບັດເຕັກໂນໂລຊີ ເພື່ອຂໍອະນຸຍາດນຳໃຊ້ຫ້ອງປະຊຸມ ເພື່ອຈັດກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ (ການວິເຄາະ SWOT) ໃນຫົວຂໍ້ “ຍຸດທະສາດການດຳເນີນງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ຂອງຄະນະຊາວໜຸ່ມ ປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວແຂວງສະຫວັນນະເຂດ “ ເຊິ່ງຈະໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ມີນາ 2019 ເລີ່ມເວລາ 8 ໂມງ 30 ນາທີ.

ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງນີ້, ຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຂຽນວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຂອງທ່ານ ພຸລຳພອນ ສີຫາວິງ ສັງກັດຢູ່ຄະນະຊາວໜຸ່ມແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ໂດຍໄດ້ຮັບກຽດຈາກ ທ່ານ ຜູ້ຊ່ວຍສາດສະດາຈານ ປອ. ໄຊຍາ ພາວະບຸດ ເປັນປະທານທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ ແລະ ທ່ານ ປອ ລະມ້າຍ ກິດຕິພອນ ເປັນກຳມະການທີ່ປຶກສາວິທະຍານິພົນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຜົນໄດ້ຮັບໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊາວໜຸ່ມ-ເຍົາວະຊົນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ປີ 2020-2024.

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຮຽນສະເໜີມາຍັງທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາຕາມຄວນດ້ວຍ

ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຢ່າງສູງ

ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງ



ລຳແກ້ວ ແສງໜູທອງ
Laoao SENGOUTHONG

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิบัติลาวแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิบัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำมาใช้ประกอบในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม โปรดส่งแบบสอบถามด้วยซองที่แนบมาด้วยภายใน 2 สัปดาห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นายพุลำพอน สีหาวง นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานกรรมการ
ดร.ละม้าย กิตติพร	กรรมการ

แนวข้อคำถาม

เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชน
ปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ผู้สัมภาษณ์

วันที่ เดือน พ.ศ. เวลา

สถานที่

1. ประเด็นข้อคำถามท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
ตามองค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร

1.1 ด้านการอบรม

1.2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง

1.3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์

1.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา

1.6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

1.7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นตามองค์ประกอบการ
ดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างไร

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินเกี่ยวกับองค์ประกอบการดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของ
คณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง : ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความ
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จำเป็นต้องมีหรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยทำ

เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องคะแนนการพิจารณา ตามความเห็นของท่าน ดังนี้

- + 1 รายการข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
- 1 รายการข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง
- 0 รายการข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจ

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ สอดคล้อง -1
00	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นตาม องค์ประกอบการดำเนินงานคณะชาวมุขประชาชน ปฏิวัติลาว ด้านการอบรมเป็นอย่างไร		\checkmark	

แปลความหมาย

00 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถาม ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
องค์ประกอบการดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการอบรมเป็นอย่างไร
พิจารณาว่าไม่แน่ใจ

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ท่านสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบ
สัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพูล่าพอน สีหาวง

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ สอดคล้อง -1
1. ประเด็นข้อคำถามที่ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการดำเนินงานเพื่อความ มีประสิทธิภาพของคณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร				
1.1	ด้านการอบรม			
1.2	ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง			
1.3	ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์			
1.4	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
1.5	ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษา และพัฒนา			
1.6	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ			
1.7	ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ			
2	ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการ จำเป็นตามองค์ประกอบการดำเนินงาน คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างไร			
3	ขอเสนอแนะเพิ่มเติม อื่น ๆ			



วิทยานิพนธ์เรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของ
คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย นายพุลำพอน สีหาวง หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานกรรมการ
ดร.ละม้าย กิตติพร	กรรมการ

แบบสอบถาม

การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของ
คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามการประเมินประสิทธิผล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินประสิทธิผลกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ
ควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรว่าแบบสอบถามการประเมิน
ประสิทธิผลกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้นมี
ควมเหมาะสมควมเป็นไปได้ ควมเป็นประโยชน์และควมถูกต้อง โดยทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องควมคิดเห็นช่องใดช่องหนึ่งและขอควมอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม โปรดส่ง
แบบสอบถามด้วยซองที่แนบมาด้วยภายใน 2 สัปดาห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

นายพูล่าพอน สีหาวง หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. ตำแหน่ง

- เลขาคณะบริหารงานศูนย์กลางชาวหนุ่ม
- รองเลขาคณะบริหารงานศูนย์กลางชาวหนุ่ม
- เลขาศึกษาศูนย์กลางชาวหนุ่ม
- กรรมการศูนย์กลางชาวหนุ่ม
- ผู้ซึ่งนำองค์การจัดตั้งมหาชนชั้นแขวง
- เลขาคณะบริหารงานศูนย์กลางชาวหนุ่มแขวง

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

- 21 – 35 ปี
- 36 – 45 ปี
- 46 – 60 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินประสิทธิผลกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลยุทธ์ 1 ด้านการอบรม																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกระดับทั้งแขวง																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี																				
3. ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวและเยาวชนอันวา																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวาน ชาวหนุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลงานของคณะชาวหนุ่มและเยาวชน																				
7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้จึงมีวันนี้”																				
กลยุทธ์ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงาน คุ้มครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง ต่อเนื่อง																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการ จัดตั้ง พนักงานและสมาชิก																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนความนโยบายเลื่อนชั้น พนักงานรัฐกร																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงิน บำรุงของสมาชิกชาวหนุ่ม																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการ ประสานงานของคณะกรรมการชาวหนุ่มในแต่ละ ชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต																				
7. ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้สาย ตั้งและสายขวาง																				
8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและรากฐานทั่วแขวง																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลยุทธ์ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์																				
11. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วประเทศ																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชน																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลยุทธ์ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่าง มาตรฐานและมีหลายสาขาอาชีพ																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชน โกสอพนรมวิหาน																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกกระดับ การปฏิบัติงานสื่อมวลชนของชาวหนุ่ม																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศประจำภูมิภาค																				
กลยุทธ์ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษชาติและพัฒนา																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงาน																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ลงรากฐานและพัฒนาชนบท																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึก กระบวนการรักชาติและพัฒนา																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อ แข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รัฐของเยาวชนธันวา																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวหนุ่ม และเยาวชนธันวา																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวหนุ่ม ในการสร้างเศรษฐกิจครอบครัว																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยน และการค้าขายของชาวหนุ่มและเยาวชน																				
กลยุทธ์ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ																				
กลยุทธ์ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



วิทยานิพนธ์เรื่อง

กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของ
คณะชาวนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย

พุลำพอน สีหาวง หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานกรรมการ
ดร.ละม้าย กิตติพร	กรรมการ

แบบประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะ
ชาวหนุ่มประชาชนปฎิวัดีลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน/สังกัด.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน
 ประสิทธิภาพ กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชน
 ปฎิวัดีลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
 ความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

พุลำพอน สีหาวง หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
กลยุทธ์ 1 ด้านการอบรม					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกระดับทั่วแขวง				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
3	ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ				
4	ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวหนุ่มประชาชนประวัติลาวและเยาวชนธันวาคม				
5	ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวหนุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม				
6	ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานของคณะชาวหนุ่มและเยาวชน				
7	ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ "มีวันนี้จึงมีวันนี้"				
กลยุทธ์ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงานคุ้มครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง				
2	ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง				
3	ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
4	ส่งเสริม สนับสนุนคนความนโยบายเลื่อนชั้น พนักงานรัฐกร				
5	ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงิน บำรุงของสมาชิกชาวหนุ่ม				
6	ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการ ประสานงานของคณะกรรมการชาวหนุ่ม ในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต				
7	ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการ ให้สายตั้งและสายขวาง				
8	ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่ม เมือง นครและรากฐานทั่วแขวง				
กลยุทธ์ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้				
3	ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงาน ออนไลน์แบบเครือข่าย				
4	ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัญจร ทั่วทั้งแขวง				
5	ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บ รวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความ ต้องการ				
6	ส่งเสริม สนับสนุนคนดี คนเก่งเข้ารับใช้ชาติ				
7	ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาว หนุ่มและเยาวชน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
กลยุทธ์ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน					
1	ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่าง มาตรฐานและมีหลายสาขาอาชีพ				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชน ไถสอนพรมวิหาน				
3	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกกระ ดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชนของชาวหนุ่ม				
4	ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน				
5	ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศประจำภูมิภาค				
กลยุทธ์ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงาน ลงรากฐานและพัฒนาชนบท				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึก กระบวนการรักษาและพัฒนา				
3	ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติ ข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของเยาวชนธันวาคม				
4	ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวหนุ่ม และเยาวชนธันวาคม				
5	ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวหนุ่ม ในการสร้างเศรษฐกิจครอบครัว				
6	ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยน และการค้าขายของชาวหนุ่มและเยาวชน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
กลยุทธ์ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ					
1	ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่ง จัดหาแรงงาน				
2	ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ				
3	ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพ เฉพาะทาง				
4	ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยาย สมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัคร ชาวหนุ่ม				
5	ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรม วิชาชีพเคลื่อนที่				
6	ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับ บรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายใน และต่างประเทศ				
กลยุทธ์ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุม ระหว่างประเทศ				
2	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี ระหว่างประเทศ				
3	ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาท การร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดน ติดกัน				
4	ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากร ทั้งภายในและระหว่างประเทศ				



วิทยานิพนธ์เรื่อง

กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อความมีประสิทธิผลของ
คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย

พูลำพอน สีหาวง หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ศ.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ประธานกรรมการ

ดร.ละม้าย กิตติพร

กรรมการ

แบบสอบถาม

การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของ คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรว่าแบบสอบถามการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมามีประสิทธิผลของคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นช่องใดช่องหนึ่งและขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามโปรดส่งแบบสอบถามด้วยซองที่แนบมาด้วยภายใน 2 สัปดาห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพูล่าพอน สีหาวง หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**1. เพศ**

- ชาย
- หญิง

2. ตำแหน่ง

- คณะบริหารการดำเนินงานชาวหนุ่มระดับแขวง
- คณะบริหารการดำเนินงานชาวหนุ่มเมือง
- หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

- 21 – 35 ปี
- 36 – 45 ปี
- 46 – 60 ปี
- 61 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลยุทธ์ 1 ด้านการอบรม																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวนุ่มทุกระดับทั่วแขวง																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี																				
3. ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัติลาวและเยาวชนธันวา																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวนุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลงานของคณะชาวหนุ่มและเยาวชน																				
7. ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนั้นจึงมีวันนี้”																				
กลยุทธ์ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงาน คู่ครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนค่านิยมเปลี่ยนขั้น พนักงานรัฐกร																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงิน บำรุงของสมาชิกชาวหนุ่ม																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการ ประสานงานของคณะกรรมการชาวหนุ่ม ในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต																				
7. ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้ สายตั้งและสายขวาง																				
8. ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมือง นครและรากฐานทั่วแขวง																				
กลยุทธ์ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์แบบเครือข่าย																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแขวง																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาวนุ่มและเขาวชน																				
กลยุทธ์ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ศึกษาชีพอายมาตรฐานและมีหลายสาขาอาชีพ																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเขาวชนไกสอนพรมิทาน																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานสื่อมวลชนของชาวหนุ่ม																				
4. ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่มและเยาวชน																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศประจำภูมิภาค																				
กลยุทธ์ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักชาติและพัฒนา																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลงรากฐานและพัฒนาชนบท																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกกระบวนการรักชาติและพัฒนา																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู่ของเยาวชนธันวาคม																				

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวหนุ่มและเยาวชนอื่นๆ																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวหนุ่มในการสร้างเศรษฐกิจครอบครัว																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการค้าขายของชาวหนุ่มและเยาวชน																				
กลยุทธ์ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหาแรงงาน																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพเฉพาะทาง																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม																				
5. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพเคลื่อนที่																				
6. ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดาวิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ																				
กลยุทธ์ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ																				
1. ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมกองประชุมระหว่างประเทศ																				
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปีระหว่างประเทศ																				
3. ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน																				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น																			
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์					ความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและระหว่างประเทศ																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

แบบประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของ
คณะชาวมุขประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

.....
 ผู้เชี่ยวชาญ
 ตำแหน่ง
 สถานที่ทำงาน/สังกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุขประชาชน ปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

นายพุลำพอน สีหาวง หลักสุตรครุศาสตร์ดุขปฏิบัณติต (ค.ด.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
วิสัยทัศน์					
	“เสริม ขยายมูลค่าอันดีงามของชาวหนุ่มรุ่นก่อน ยกสูงความรับผิดชอบของชาวหนุ่ม เยาวชนเข้าในการ พัฒนาและทันสมัย เพื่อแก้ไขความทุกข์ยาก”				
พันธกิจ					
	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาชาวหนุ่ม เยาวชนกลายเป็นพลเมืองดี มีน้ำใจรักชาติ มีระเบียบวินัยและเทาทันกฎหมาย และปฏิบัติสิทธิ พันธะ เสริมขยายวัฒนธรรม ฮีตครองประเพณีอันดีงาม ของชาติและชนเผ่า รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีวิชาชีพ และสามารถนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขยัน มั่นเพียร ประดิษฐ์สร้าง รู้จักประหยัด มี สุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์ มีจิตใจดีงาม ความสามัคคีที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีค่านิยมที่ ถูกต้อง โดยเอาใจใส่และปรับปรุงคณะชาวหนุ่มและ เยาวชนให้เข้มแข็ง การระดมชาวหนุ่มทั่วไปให้มีความตื่นตัวเข้าเป็น สมาชิกของสหพันธ์และสมาคมต่าง ๆ ตั้งแต่ชั้นแขวงไป จนถึงชั้นรากฐาน เพื่อรวบรวมชาวหนุ่มเข้าในการจัดตั้ง และเป็นศูนย์กลางความสามัคคี 				
เป้าหมาย					
	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาอบรมการเมือง แนวคิด ด้วยการเผยแพร่ แนวทางนโยบายของพรรค รัฐ ระเบียบกฎหมาย เอกสารสำคัญของ พรรค ชาติและชาวหนุ่ม เยาวชน เพื่อสร้างแบบแผนการดำรงชีวิตและสกัดกั้นการแผ่ 				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
	<p>ระบาคของสิ่งเสพติด โรคติดต่อในการพัฒนาให้ได้ ร้อยละ 100 และศึกษาอบรมชาวหนุ่ม เยาวชนที่เป็น นักเรียน นักศึกษาให้ได้อ้อยละ 80 พร้อมทั้งชาวหนุ่ม ที่อยู่ชั้นรากฐานบ้านให้ได้อ้อยละ 40 ขึ้นไป</p> <p>2. ปรับปรุง และขยายการจัดตั้งชาวหนุ่ม เยาวชน ให้มีความเข้มแข็งชั้นรากฐานบ้านให้ได้อ้อยละ 50 เอาใจใส่ปฏิบัติข้อแข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของทุกปีให้ได้อ้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>3. ขยายสมาชิกชาวหนุ่ม เยาวชน อนุชนธันวาของ จำนวนสมาชิกที่มีให้ได้อ้อยละ 30 และเสนอสมาชิกที่มีความก้าวหน้าเข้าเป็นสมาชิกพรรคให้ได้อ้อยละ 5-10 เพื่อเป็นแกนนำองค์กรและนำพาจัดตั้งปฏิบัติ ขบวนการของชาวหนุ่ม เยาวชน</p> <p>4. ปรับปรุงระบบการจัดตั้งชาวหนุ่มขึ้นเมืองตาม ข้อกำหนดของศูนย์กลาง คือ ชั้นแขวง 8 แขวง ขึ้น เมือง 5 หน่วยงาน พร้อมกับการปรับปรุงสร้างพัฒนา พนักงานให้สืบทอดต่อเนื่องที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอและทดแทนอย่างเหมาะสมของแต่ละ หน่วยงาน</p> <p>5. ประสานสมทบกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อ ปลุกกระตมชาวหนุ่มที่ไม่ได้ทำงานให้เข้ารับการศึกษา วิชาชีพและมืงานทำให้ได้อ้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ ชาว หนุ่มเขตชนบท เขตบณภูเขาและถิ่นทุรกันดาร</p> <p>6. ชาวหนุ่มนักเรียน นักศึกษาต้องได้เข้าร่วมการฝึก ทหารและอบรมวิชาป้องกันความสงบให้ได้ 100 เป็น</p>				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
	<p>ทหารพันธและไมใช้ตองได้รับการอบรมด้านกฎหมายให้ได้ออยละ 50</p> <p>7. การขยายสร้างการจัดตั้งชาวหนุ่มอย่างทั่วถึงไม่ผิดต่อกฎหมายตั้งแต่ชั้นแขวงไปถึงชั้นรากฐานและศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ</p> <p>8. สร้างเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงสมาคม นักรธุรกิจหนุ่มให้มีการจัดตั้งปฏิบัติที่เข้มแข็งตามการบทบาทสิทธิ หน้าที่ และพันธะของตนเอง</p> <p>9. ขยายวิธีการพัวพันร่วมมือกับชาวหนุ่ม เยาวชนกับประเทศเพื่อนบ้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการรวมทั้งองค์การจัดตั้งสากลและการจัดตั้งที่ไม่ขึ้นต่อภาครัฐเพื่อนำมาพัฒนาชาวหนุ่ม เยาวชนตามแนวทางของพรรค รัฐ</p>				
กลยุทธ์ 1 ด้านการอบรม					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมทฤษฎีการปฏิบัติงานของคณะชาวหนุ่มทุกระดับทั่วแขวง				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
3	ส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ				
4	ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเผยแพร่และจัดปาฐกถาเฉลิมฉลองวันสร้างตั้งคณะชาวหนุ่มประชาชนประวัติลาวและเยาวชนธันวา				
5	ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งคาราวานชาวหนุ่มเพื่อช่วยเหลือสังคม				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
6	ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานของคณะชาวหนุ่มและเยาวชน				
7	ส่งเสริมการตอบแทนบุญคุณภายใต้หัวข้อ “มีวันนี้ นั่นจึงมีวันนี้”				
กลยุทธ์ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการวางแผนสร้างพนักงาน คุ้มครอง นำพาเป็นผู้สืบทอดอย่างต่อเนื่อง				
2	ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง				
3	ส่งเสริม สนับสนุนการเก็บรวบรวมสถิติการจัดตั้ง พนักงานและสมาชิก				
4	ส่งเสริม สนับสนุนค่านิยมเปลี่ยนขั้นพนักงานรัฐกร				
5	ส่งเสริม สนับสนุนด้านระเบียบการจ่ายเงินบำรุงของสมาชิกชาวหนุ่ม				
6	ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงกลไกการประสานงานของคณะกรรมการชาวหนุ่มในแต่ละชั้นด้วยอินเทอร์เน็ต				
7	ส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุงแบบแผนการให้สายตั้งและสายขวาง				
8	ส่งเสริมการประชุมใหญ่ผู้แทนชาวหนุ่มเมืองนครและรากฐานทั่วแขวง				
กลยุทธ์ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
2	ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้				
3	ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ประสานงานออนไลน์ แบบเครือข่าย				
4	ส่งเสริม สนับสนุนการประชุมสัมมนาทั่วทั้งแชน				
5	ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจและเก็บรวบรวม ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ				
6	ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันปรากฏการณ์สิ่ง ไม่ดีที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มชาวหนุ่มและเยาวชน				
กลยุทธ์ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน					
1	ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ฝึกวิชาชีพอย่างมาตรฐาน และมีหลายสาขาอาชีพ				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างสวนเยาวชน โกสอนพรมวิหาน				
3	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและยกกระตบการ ปฏิบัติงานสื่อมวลชนของชาวหนุ่ม				
4	ส่งเสริม สนับสนุนด้านพรสวรรค์ชาวหนุ่ม และเยาวชน				
5	ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศประจำภูมิภาค				
กลยุทธ์ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรพนักงานลง รากฐานและพัฒนาชนบท				
2	ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกจิตสำนึก กระบวนการรักษาและพัฒนา				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
3	ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติข้อ แข่งขัน 4 บุคของชาวหนุ่มและ 3 ดี 4 รู้ของ เยาวชนธันวา				
4	ส่งเสริม สนับสนุนคนต้นแบบชาวหนุ่มและ เยาวชนธันวา				
5	ส่งเสริม สนับสนุนบุคคลตัวอย่างชาวหนุ่มในการ สร้างเศรษฐกิจครอบครัว				
6	ส่งเสริม สนับสนุนการพบปะแลกเปลี่ยนและการ ค้าขายของชาวหนุ่มและเยาวชน				
กลยุทธ์ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ					
1	ส่งเสริม สนับสนุนประชาสัมพันธ์แหล่งจัดหา แรงงาน				
2	ส่งเสริม สนับสนุนสร้างกองทุนช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาสเข้าอบรมวิชาชีพ				
3	ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับด้านวิชาชีพ เฉพาะทาง				
4	ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงและขยายสมาชิก สมาคมและสร้างอาสาสมัครชาวหนุ่ม				
5	ส่งเสริม สนับสนุนสร้างหน่วยฝึกอบรมวิชาชีพ เคลื่อนที่				
6	ส่งเสริม สนับสนุนประสานสมทบกับบรรดา วิทยาลัยวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ				
กลยุทธ์ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ					
1	ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุม ระหว่างประเทศ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง
		+ 1	0	- 1	
2	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี ระหว่างประเทศ				
3	ส่งเสริม สนับสนุนขยายเครือข่ายบทบาทการ ร่วมมือระหว่างประเทศที่มีชายแดนติดกัน				
4	ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากร ทั้งภายในและระหว่างประเทศ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

การประเมินค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 54 ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม

การประเมินกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิผลของคณะชาวมุข
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

ข้อ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5		
กลยุทธ์ 1 ด้านการอบรม							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ 2 ด้านการจัดตั้งและสร้างความเข้มแข็ง							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ 3 ด้านการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ 4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ 5 ด้านการเข้าร่วมกระบวนการรักษาและพัฒนา							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5		
กลยุทธ์ 7 ด้านการร่วมมือกับต่างประเทศ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 11 ระยะที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ
การพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่มประชาชนปฎิวัดลาว



ภาพประกอบ 12 ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลแก่ผู้จัดการพัฒนาการดำเนินงานคณะชาวนุ่ม



ภาพประกอบ 13 กรณีศึกษาคณะชาวนุ่มปฏิบัติประชาชนลาว



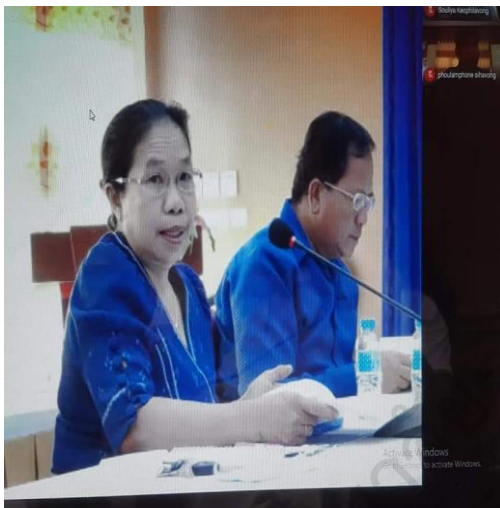
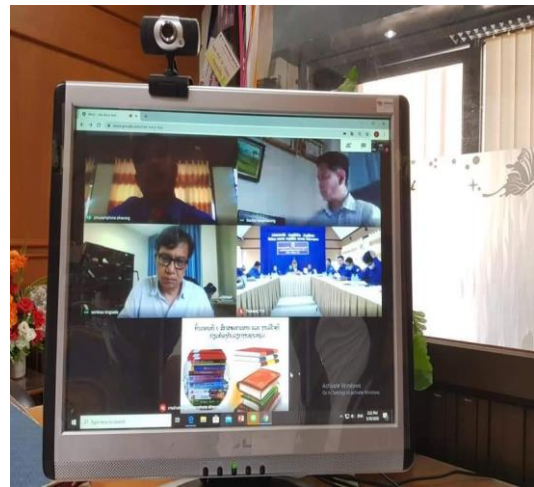
ภาพประกอบ 14 การวิเคราะห์ SWOT Analysis คณะชาวหมู่บ้านปฏิบัติประชาชนลาว



ภาพประกอบ 15 ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก



ภาพประกอบ 16 การจัดประชุมประชาพิจารณ์กลยุทธ์การพัฒนาคณะชาวนุ่มปฏิบัติ
ประชาชนลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ภาพประกอบ 17 ผู้เข้าร่วมให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยต่อ
 กลยุทธ์การพัฒนาคณะชาวนุ่มปฏิบัติประชาชนลาว
 แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ภาพประกอบ 18 ผู้วิจัยสรุปประเด็นของกลยุทธ์ เป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายพูลำพอน สีหาวง
วัน เดือน ปี เกิด	6 กรกฎาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 437 หมู่ที่ 27 บ้านดงคำดวน นครโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตำแหน่งปัจจุบัน	กรรมการศูนย์กลางชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว เลขาธิการบริหารงานชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
สถานที่ทำงาน	คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นกลาง (ปวช.) สาขาเลี้ยงสัตว์ และการประมง วิทยาลัยกสิกรรมและป่าไม้ดงคำซ่าง นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยไซสมบัติเทคโนโลยี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2552	ปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยคำสีสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2553	ทฤษฎีการเมืองและการปกครองชั้นสูง โรงเรียนการเมืองการปกครอง แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2557	ปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2563 ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ศ.)
สาขาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ประเทศไทย)

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542 พนักงานสัญญาจ้าง แขนงเลี้ยงสัตว์และการประมง
ประจำการที่ฟาร์มเลี้ยงสัตว์หนองไฮ นครหลวงจันท
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2543 พนักงานช่วยเวียกห้องการบริหาร คณะชาวหนุ่ม
ประชาชนปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2554 โครงการเด็กอาสาสมัครแขวงสะหวันนะเขต
ตำแหน่ง เป็นครูฝึก หัวหน้าหมวดชั้นสูง แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2547 รองหัวหน้าแขวงเยาวชนอินวา คณะชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต และตำแหน่งครูฝึกโครงการ
ส่งเสริมกิจกรรมเด็กเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายจากระเบิดที่ยังไม่
เก็บกู้ภายหลังสงคราม แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2548 ครูฝึกและติดตามโครงการสุขภาพวัยเจริญพันธุ์
โครงการปกป้องและช่วยเหลือผู้ติดเชื้อเอชไอวี และ
โครงการอนามัยชุมชน แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2550 ทำงานร่วมกับอาสาสมัครองค์การกอยกา (COIKA)
เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาชาวหนุ่มและเยาวชน และ
โครงการเมตตาธรรม ผู้ติดเชื้อเอชไอวี แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พ.ศ. 2551 รองหัวหน้าห้องการ คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

- พ.ศ. 2552 หัวหน้าห้องการ คณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- พ.ศ. 2558 คณะประจำชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต
รอนเลขาคณะชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวแขวงสะหวันนะเขต
และลงสมัครเลือกตั้งในบัญชีรายชื่อสมาชิกสภาประชาชน
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน คณะกรรมการศูนย์กลาง ชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว
สปป.ลาวเลขาคณะบริหารงานชาวหนุ่มประชาชน
ปฏิวัติลาว แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร