

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Df	แทน	ระดับขั้นแห่งความอิสระ(Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นลำดับขั้นตอนตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร วิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
จำแนกตาม สถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและราย
ด้านจำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู
กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 2 จำนวนผู้บริหารใน วิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา

ลำดับที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1.	สถาบันการศึกษา		
	หลวงพระบาง	34	20.12
	คังไซ	33	19.52
	บ้านเงิน	34	20.12
	สะหวันนะเขต	34	20.12
	ปากเซ	34	20.12
2.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี)	30	17.75
	ประสบการณ์มาก (ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป)	139	82.25
3.	วุฒิการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	14.79
	ปริญญาตรี	96	56.80
	ปริญญาโท	48	28.41

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและราย
ด้าน

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยความพึงเบนมาตรฐานระดับและอันดับที่ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร
ที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

ศักยภาพการบริหาร		N=169		ระดับ	อันดับที่
		<i>X</i>	<i>SD</i>		
1.	ด้านเทคนิควิธี	3.64	.49	มาก	2
2.	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.60	.52	มาก	3
3.	ด้านความคิดรวบยอด	3.92	.43	มาก	1
รวม		3.72	.46	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและราย
ด้านอยู่ ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.72$, $SD = .46$ สำหรับผลการพิจารณาเป็นราย
ด้านปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 – 3.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไป น้อยได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x} = 3.92$, $SD = .43$) อันดับที่ 2 ด้าน
เทคนิควิธี ($\bar{x} = 3.64$, $SD = .49$) อันดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.60$, $SD = .52$)

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมาตรฐานระดับและอันดับที่ศึกษาพื้นฐานทางการบริหาร
ที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเทคนิควิธี

	สัถยภาพด้านเทคนิควิธี	n=169		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD		
1.	ผู้บริหารวางแผนการใช้อาคาร สถานที่ได้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.91	.67	มาก	10
2.	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.62	.93	มาก	20
3.	ผู้บริหารเลือกใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	3.44	.68	ปานกลาง	24
4.	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาความดีความชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.54	.78	มาก	23
5.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา	3.95	.65	มาก	7
6.	ผู้บริหารจัดหาเอกสารหลักสูตร ไว้ให้ครูใช้อย่างเพียงพอ	3.73	.68	มาก	17
7.	ผู้บริหารสามารถจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยครูได้อย่างเหมาะสม	3.34	.78	ปานกลาง	26
8.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน	3.05	.88	ปานกลาง	33
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้เรื่อง ICT	3.57	.94	มาก	21
10.	ผู้บริหารจัดให้มีการวิจัยในชั้นเรียน	3.06	.98	ปานกลาง	32
11.	ผู้บริหารจัดให้มีการวัดผล ประเมินผลและรายงานผล	3.75	.71	มาก	16
12.	ผู้บริหารจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยครู	3.63	.75	มาก	19
13.	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ในวิทยาลัยครู	4.01	.63	มาก	3
14.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดีของผู้ร่วมงาน	3.81	.77	มาก	13
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อหรือ	3.56	.96	มาก	22

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ศักยภาพด้านเทคนิควิธี	n=169		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD		
	เข้ารับการฝึกอบรมงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้				
16	ผู้บริหารดำเนินการรับนักเรียนเข้าเรียนวิทยาลัยครู ถูกต้องตามกฎหมายการศึกษาปี2008	4.02	.59	มาก	2
17	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาได้มีการจัดตั้ง ชมรมต่าง ๆ ขึ้นภายในวิทยาลัยครู	3.08	.98	ปานกลาง	31
18	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้ดีขึ้น โดยมี การกำหนดจุดมุ่งหมายของวิทยาลัยครูต่อการสร้างครู ในสังคม	3.89	.69	มาก	12
19	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและการประสมประสาน ระหว่างหลักสูตรการก่อสร้างครู การยกระดับและการ บำรุงครูโดยผ่านการรับรองเป็นระบบหน่วยกิต	3.98	.65	มาก	4
20	ผู้บริหารปะติบัติหลักสูตรแห่งชาติ,รู้สร้างหลักสูตร ท้องถิ่น	3.10	.99	ปานกลาง	30
21	ผู้บริหารจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษาใน วิทยาลัยครู	3.80	.70	มาก	14
22	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการเงิน	3.40	.95	ปานกลาง	25
23	ผู้บริหารควบคุม กำกับติดตามให้สามารถปฏิบัติงาน การเงิน ได้ถูกต้องตามระเบียบ	3.17	1.05	ปานกลาง	28
24	ผู้บริหารสามารถแนะนำการจัดระบบการเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องเป็นระเบียบ เรียบร้อย	3.72	.71	มาก	18
25	ผู้บริหารมีการวางแผนทั้งระยะสั้นระยะยาวในการสร้าง ซ่อมแซมและการรื้อถอนอาคารเรียน อาคารประกอบ	3.97	.64	มาก	6
26	ผู้บริหารมีการดำเนินการปรับปรุง ตกแต่งสภาพ แวดล้อมของวิทยาลัยครูให้สวยงามอยู่เสมอ	3.90	.75	มาก	11
27	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลของชุมชนอย่างเป็นระบบเพื่อ	3.14	.97	ปานกลาง	29

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	สัถยภาพด้านเทคนิควิธี	n=169		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD		
	ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับท้องถิ่น				
28	ผู้บริหารวางแผนประชาสัมพันธ์วิทยาลัยครูเพื่อให้ชุมชนทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของวิทยาลัยครู	3.21	1.01	ปานกลาง	27
29	ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมฉ้อโกงเอวทรัพย์สินสมบัติของรัฐหรือส่วนรวมและรับสินบน	3.92	.65	มาก	8
30	ผู้บริหารไม่ฉวยโอกาสใช้ฐานะตำแหน่ง, สิทธิอำนาจหน้าที่และฉวยใช้ทรัพยากรของรัฐและส่วนรวม	3.92	.65	มาก	9
31	ผู้บริหารไม่ฉวยใช้โอกาสใช้ฐานะตำแหน่ง, สิทธิอำนาจหน้าที่เกินขอบเขต	3.97	.60	มาก	5
32	ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้เปิดเผยความลับเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว	4.04	.61	มาก	1
33	ผู้บริหารระดมและร่วมมือกลับพ่อแม่และผู้ปกครองนักศึกษาให้เข้าใจสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบในกานอบรมสั่งสอนลูกหลาน	3.78	.71	มาก	15
	รวม	3.64	.49	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สัถยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านเทคนิควิธีโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.64$, $SD = .49$ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.05 – 4.04 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้เปิดเผยความลับและเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .61$)

อันดับที่ 2 ผู้บริหารดำเนินการรับนักเรียนเข้าเรียนวิทยาลัยครูถูกต้องตามกฎหมายปีการศึกษา 2551 ($\bar{x}=4.02$, $SD = .59$)

อันดับที่ 3 ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ในวิทยาลัยครู ($\bar{x} = 4.01$, $SD = .63$) และคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.05$, $SD = .88$)

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ศึกษาภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านมนุษยสัมพันธ์

	ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์	n=169		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารแสดงความยินดีและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ	3.92	.62	มาก	3
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำอภิปรายที่สามารถจูงใจให้คนเห็นคล้อยตามได้	3.46	.69	ปานกลาง	11
3	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	3.43	.90	ปานกลาง	12
4	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน	3.54	.76	มาก	10
5	ผู้บริหารจัดระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างวิทยาลัยครูกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.21	.94	ปานกลาง	13
6	ผู้บริหารแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงานในวิทยาลัยครูเสมอ	3.77	.73	มาก	6
7	ผู้บริหารรับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหของทุกคนด้วยความตั้งใจ	3.78	.71	มาก	5
8	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	4.06	3.15	มาก	1
9	ผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง	3.60	.74	มาก	9
10	ผู้บริหารสามารถปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้เป็น	3.76	.64	มาก	7

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์		n=169		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	SD		
อย่างดี					
11	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนตัวกับทุกคนโดยสม่ำเสมอ	3.38	.70	มาก	2
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	3.76	.74	มาก	6
13	ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.72	.80	มาก	8
14	ผู้บริหารได้เรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาของชนเผ่าในสถานที่ที่ตนปฏิบัติหน้าที่	2.82	.78	ปานกลาง	14
รวม		3.60	.52	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.60$, $SD = .52$ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.82 – 3.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารแสดงความยินดีและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = 3.92$, $SD = .62$)

อันดับที่ 2 ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนตัวกับทุกคนโดยสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.82$, $SD = .70$)

อันดับที่ 3 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.82$, $SD = .61$) และคะแนนเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้เรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาของชนเผ่าในสถานที่ที่ตนปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 2.82$, $SD = .78$)

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมาตรฐานระดับและอันดับที่ศึกษาภาพพื้นฐานทางการบริหาร
ที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิดรวบยอด

	ทัศนภาพด้านความคิดรวบยอด	n=169		ระดับ	อันดับที่
		X	SD		
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้มีความก้าวหน้าทุกด้าน	4.02	.60	มาก	4
2	แผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครูตอบสนองวิสัยทัศน์และครอบคลุมกิจการของวิทยาลัย	3.92	.55	มาก	8
3	แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครู	3.94	.51	มาก	7
4	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนและหลังของการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	3.85	.60	มาก	10
5	ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา	3.42	.76	ปานกลาง	14
6	ผู้บริหารสามารถอำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้น	3.77	.70	มาก	11
7	ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรต่างๆ ไปทุกระดับชั้นที่จัดในวิทยาลัยครู	3.76	.66	มาก	12
8	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติและทำเป็นนโยบายในการบริหารวิทยาลัยครู	3.99	.52	มาก	5
9	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง	3.57	.81	มาก	13
10	ผู้บริหารสามารถนำนโยบายของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นขึ้นไปทุกระดับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.99	.59	มาก	6
11	ผู้บริหารเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในการเมือง มีความจงรักภักดีต่อการนำพาของพรรคการเมืองและรัฐบาล	4.30	.58	มาก	1
12	ผู้บริหารเป็นผู้นับถือจารีตประเพณีอันดีงามของชาติ	4.26	.53	มาก	2
13	ผู้บริหารมีอุดมการณ์สังคมนิยมและแบบแผนดำรงชีวิต	4.21	.63	มาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ทัศนภาพด้านความคิดรวบยอด	n=169		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ที่เป็นแบบอย่างที่ดี				
14. ผู้บริหารทำงานมีความเป็นเอกภาพระหว่างทฤษฎีและ พฤติกรรม มีความเป็นกันเองและมีสัมพันธภาพที่ดีกับ มหาชน	3.92	.58	มาก	9
รวม	3.92	.43	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ทัศนภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิด
รวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.92$, $SD = .43$ สำหรับผลการ
พิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 – 4.30 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในการเมืองมีความจงรักภักดีต่อการนำพาของ
พรรคการเมืองและรัฐบาล ($\bar{x} = 4.30$, $SD = .58$)

อันดับที่ 2 ผู้บริหารเป็นผู้นับถือจารีตประเพณีอันดีงามของชาติ ($\bar{x} = 4.26$, $SD = .53$)

อันดับที่ 3 ผู้บริหารมีอุดมการณ์สังคมนิยมและแบบแผนดำรงชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี
($\bar{x} = 4.21$, $SD = .63$) และคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการ
กำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ($\bar{x} = 3.42$, $SD = .76$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
จำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
สถาบันการศึกษา

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย
ประชาชนลาว โดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถาบันการศึกษา แบบทางเดียว (One-Way
ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	4	8.89	2.22	11.11*	.000
ภายในกลุ่ม	164	32.79	.20	-	
รวม	168	41.68	-	-	
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	4	9.26	2.31	10.07*	.000
ภายในกลุ่ม	164	37.69	.23	-	
รวม	168	46.96	-	-	
ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	4	4.89	1.22	7.31*	.000
ภายในกลุ่ม	164	27.41	.16	-	
รวม	168	32.30	-	-	
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	7.25	1.81	10.47*	.000
ภายในกลุ่ม	164	28.41	.17	-	
รวม	168	35.67	-	-	

*p< .05

จากตารางที่ 7 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม
สถาบันการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น
จึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบ LSD

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรม
สร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
ด้านเทคนิควิธี จำแนกตามสถาบันการศึกษาเป็นรายคู่

ตัวแปร		หลวงพระบาง	คังไซ	บ้านเกิน	สะหวันนะเขต	ปากเซ
	$\bar{x}$	3.70	3.46	3.38	4.04	3.59
หลวงพระบาง	3.70	-	.24*	.32*	.33*	.10
คังไซ	3.46		-	.07	.57*	.13
บ้านเกิน	3.38			-	.65*	.21
สะหวันนะเขต	4.04				-	.44*
ปากเซ	3.59					-

*p< .05

จากตารางที่ 8 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเทคนิควิธี
จำแนกตามสถาบันการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง คังไซ บ้านเกิน สะหวันนะเขต
และปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะ
เขต ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร ด้านเทคนิควิธีมากกว่าวิทยาลัยครูหลวงพระบาง วิทยาลัยครู
ปากเซวิทยาลัยครูคังไซ และวิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง ใช้ศักยภาพ
พื้นฐานทางการบริหาร ด้านเทคนิควิธีมากกว่าผู้บริหาร วิทยาลัยครูปากเซ วิทยาลัยครูคังไซ และ
วิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหาร วิทยาลัยครูปากเซใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร ด้านเทคนิควิธี
มากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซ และวิทยาลัยครูบ้านเกิน และผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซ ใช้
ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร ด้านเทคนิควิธีมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูบ้านเกิน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามสถาบันการศึกษาเป็นรายคู่

ตัวแปร		หลวงพระบาง	คังไซ	บ้านเกิน	สะหวันนะเขต	ปากเซ
	$\bar{x}$	3.74	3.53	3.33	3.98	3.43
หลวงพระบาง	3.74	-	.21	.40*	.24*	.30*
คังไซ	3.53		-	.19	.45*	.09
บ้านเกิน	3.33			-	.65*	.10
สะหวันนะเขต	3.98				-	.55*
ปากเซ	3.43					-

*p< .05

จากตารางที่ 9 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านมนุษย
สัมพันธ์ จำแนกตามสถาบันการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง คังไซ บ้านเกิน สะหวัน
นะเขต และปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครู
สะหวันนะเขต ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู
หลวงพระบาง วิทยาลัยครูคังไซ วิทยาลัยครูปากเซ และ วิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครู
หลวงพระบาง ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู
คังไซ วิทยาลัยครูปากเซ และ วิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซ ใช้ศักยภาพพื้นฐาน
ทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ และ วิทยาลัยครูบ้านเกิน
และ ผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่า
ผู้บริหารวิทยาลัยครูบ้านเกิน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามสถาบันการศึกษาเป็นรายคู่

ตัวแปร		หลวงพระบาง	คังไซ	บ้านเกิน	สะหวันนะเขต	ปากเซ
	$\bar{x}$	4.04	3.75	3.75	4.18	3.89
หลวงพระบาง	4.04	-	.29*	.29*	.13	.15
คังไซ	3.75		-	.00	.43*	.14
บ้านเกิน	3.75			-	.43*	.10
สะหวันนะเขต	4.18				-	.28*
ปากเซ	3.89					-

*p< .05

จากตารางที่ 10 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิด
รวบยอด จำแนกตามวิทยาลัยครู ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง คังไซ บ้านเกิน สะหวันนะเขต
และปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะ
เขต ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวง
พระบาง วิทยาลัยครูปากเซ วิทยาลัยครูคังไซ และ วิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวง
พระบาง ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูปาก
เซ วิทยาลัยครูคังไซ และวิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ ใช้ศักยภาพพื้นฐาน
ทางการบริหารด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซ และวิทยาลัยครูบ้านเกิน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยรวมจำแนกตามสถาบันการศึกษาเป็นรายคู่

ตัวแปร		หลวงพระบาง	คังไซ	บ้านเกิน	สะหวันนะเขต	ปากเซ
	$\bar{x}$	3.83	3.58	3.49	4.07	3.64
หลวงพระบาง	3.83	-	.25*	.34*	.23*	.18
คังไซ	3.58		-	.09	.48*	.06
บ้านเกิน	3.49			-	.58*	.15
สะหวันนะเขต	4.07				-	.42*
ปากเซ	3.64					-

*p< .05

จากตารางที่ 11 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม จำแนก
ตามสถาบันการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง คังไซ บ้านเกิน สะหวันนะเขต และ
ปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต ใช้
ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารมากกว่าวิทยาลัยครูหลวงพระบาง วิทยาลัยครูปากเซ วิทยาลัยครู
คังไซ และ วิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบางใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร
มากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ วิทยาลัยครูคังไซ และวิทยาลัยครูบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัย
ครูปากเซใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารมากกว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซและวิทยาลัยครูบ้านเกิน
และ ผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูบ้านเกิน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัย
ครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ศักยภาพในการบริหาร	ประสบการณ์น้อย		ประสบการณ์มาก		t	p
	n=30		n=139			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านเทคนิควิธี	3.58	.56	3.65	.48	.584	.563
2.ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.53	.46	3.62	.54	.899	.373
3.ด้านความคิดรวบยอด	3.85	.45	3.94	.43	.980	.333
รวม	3.65	.46	3.73	.46	.861	.394

จากตารางที่ 12 พบว่า ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยรวมและรายด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	2	.682	.341	1.381	.254
ภายในกลุ่ม	166	41.007	.247	-	-
รวม	168	41.689	-	-	-
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	2	.313	.157	.557	.574
ภายในกลุ่ม	166	46.647	.281	-	-
รวม	168	46.960	-	-	-
ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	2	.548	.274	1.432	.242
ภายในกลุ่ม	166	31.753	.191	-	-
รวม	168	32.301	-	-	-
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.479	.240	1.131	.325
ภายในกลุ่ม	166	35.190	.212	-	-
รวม	168	35.670	-	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยรวมและรายด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานและวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 14 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวมและรายด้าน ระดับและอันดับที่จำแนกตามสถาบันการศึกษา

ศักยภาพในการ บริหารงาน	หลวงพระบาง		ก้งไซ		บ้านเกิน		สะหวันนะ		ปากเซ		อันดับ ที่	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านเทคนิควิธี	3.70	.46	มาก	3	3.46	.48	ปานกลาง	3	3.38	.47	ปานกลาง	2
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.74	.47	มาก	2	3.53	.43	มาก	2	3.33	.53	ปานกลาง	3
3. ด้านความคิดรวบ	4.04	.41	มาก	1	3.75	.43	มาก	1	3.75	.41	มาก	1
ยอด												
รวม	3.83	.41	มาก		3.58	.42	มาก		3.49	.45	ปานกลาง	
									4.07	.37	มาก	
									3.64	.40	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าการใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิทยาลัยครูบ้านเกินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับในแต่ละสถาบันการศึกษา ดังนี้ วิทยาลัยครูหลวงพระบาง และวิทยาลัยครูก่งไซ ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านเทคนิควิธี วิทยาลัยครูบ้านเกิน วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต และ วิทยาลัยครูปากเซ ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัด
กรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวโดยรวม
และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การใช้ศักยภาพในการ บริหาร		ประสบการณ์น้อย				ประสบการณ์มาก			
		n=30		ระดับ	อันดับ ที่	n=139		ระดับ	อันดับ ที่
		<u>X</u>	<u>SD</u>			<u>X</u>	<u>SD</u>		
วิธี	ด้านเทคนิค	3.58	.56	มาก	2	3.65	.48	มาก	2
		3.53	.46	มาก	3	3.62	.54	มาก	3
	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.85	.45	มาก	1	3.94	.43	มาก	1
	ด้านความคิดรวบยอด								
รวม		3.65	.46	มาก		3.73	.46	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู
สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏผลดังนี้

ผู้บริหารวิทยาลัยครูที่มีประสบการณ์น้อยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.65$, $SD = .46$ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่
ระหว่าง 3.53 – 3.85 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ด้านแนวคิดรวบยอด ($\bar{x} = 3.85$, $SD = .45$)

อันดับที่ 2 ด้านเทคนิควิธี ($\bar{x} = 3.58$, $SD = .56$)

อันดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.53$, $SD = .46$)

ผู้บริหารวิทยาลัยครูที่มีประสบการณ์มากโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ $\bar{x} = 3.73$, $SD = .46$ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่
ระหว่าง 3.62 – 3.94 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้
ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ด้านแนวคิดรวบยอด ($\bar{x} = 3.94$, $SD = .43$)

อันดับที่ 2 ด้านเทคนิควิธี ($\bar{x} = 3.65$, $SD = .48$)

อันดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.62$, $SD = .54$)

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย
ประชาชนลาวโดยรวมและรายด้านระดับและอันดับที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การใช้ศักยภาพในการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				ปริญญาโท			
	n=25		ระดับ	อันดับ	n=96		ระดับ	อันดับที่	n=48		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านเทคนิควิธี	3.67	.51	มาก	2	3.58	.50	มาก	2	3.72	.46	มาก	2
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.58	.53	มาก	3	3.57	.52	มาก	3	3.67	.53	มาก	3
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.96	.44	มาก	1	3.87	.43	มาก	1	4.00	.42	มาก	1
รวม	3.74	.46	มาก		3.68	.46	มาก		3.80	.45	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่น้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติปรากฏผลดังนี้

ผู้บริหารวิทยาลัยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย($\bar{x}$ =3.74 ,SD= .46) สำหรับผลการ
พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x}$ =3.96, SD= .44)

อันดับที่ 2 ด้านเทคนิควิธี ($\bar{x}$ =3.67, SD= .51)

อันดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x}$ =3.58, SD= .53)

ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=3.68$, $SD=.46$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58 – 3.87 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x}=3.87$, $SD=.43$)

อันดับที่ 2 ด้านเทคนิควิธี ($\bar{x}=3.58$, $SD=.50$)

อันดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.57$, $SD=.52$)

ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=3.80$, $SD=.45$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x}=4.00$, $SD=.42$)

อันดับที่ 2 ด้านเทคนิควิธี ($\bar{x}=3.72$, $SD=.46$)

อันดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.67$, $SD=.53$)

ผลของการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารในแต่ละวิทยาลัยครูเกี่ยวกับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู โดยนำใช้แนวคิดทฤษฎี 3 ศักยภาพของ เกทซ์ (Katz, 1955, pp. 33-42) เกี่ยวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารนั้นมี 3 ด้านคือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด รายละเอียด ดังนี้

ด้านเทคนิควิธี

1. อาคารสถานที่

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้นำใช้ สถานที่ของวิทยาลัยครูเพื่อสร้าง อาคารเรียน ที่พักครู ที่พักนักศึกษา หอสมุด สโมสร สนาม พลศึกษา และทำสวนครัว

ปัญหาที่พบ คือ อาคารสถานที่มีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการเพราะจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเมื่อนักศึกษาเพิ่มขึ้น อาคารที่พัก อาคารเรียนก็ต้องการเพิ่มขึ้นและสถานที่ที่ต้องการเช่นกัน

ในอนาคตจะต้องขอความร่วมมือจากสังคมให้สร้างอาคารที่พักขึ้นมาก ๆ เพื่อรองรับนักศึกษาที่จะเข้ามาศึกษาในวิทยาลัยครู นอกนั้นแต่ละวิทยาลัยครู ได้ของงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสร้างอาคารต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการ

2. ICT - อุปกรณ์

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้นำใช้ ICT- อุปกรณ์ เข้าในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ เข้าในการติดต่อสื่อสารและใช้ในการสอน- การเรียนและนำใช้เข้าในการค้นหาข้อมูลด้านความรู้เพื่อประกอบใช้ในการสอน การเรียน

ปัญหาที่พบเห็น คือ ICT มีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำใช้งบประมาณในการจัดซื้อมีน้อย ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนมากไม่สามารถนำใช้ได้

ในอนาคตจะต้องขอความช่วยเหลือด้าน ICT – อุปกรณ์ จากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศ ก็คือองค์กรจากต่างประเทศ นอกนั้นได้ของงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจัดซื้อเครื่อง ICT-อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการ

3. การมอบหมายอำนาจหน้าที่

ผู้บริหารวิทยาลัยครูแต่ละแห่งได้ปฏิบัติแนวทางนโยบายของพรรคได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละภาคส่วนได้รับผิดชอบตามขอบเขตสิทธิของแต่ละภาคส่วนโดยชัดถ้อย การรวมศูนย์ ประชาธิปไตย บุคคลรับผิดชอบ

ปัญหาที่พบเห็น ผู้บริหารจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจภาระหน้าที่ของตนจึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด นำใช้สิทธิและอำนาจเกินขอบเขต

ในอนาคตจะ สืบต่อเสริมขยายและปฏิบัติตามแนวทางนโยบายของพรรคที่มอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละภาคส่วนได้รับผิดชอบตามขอบเขตสิทธิของแต่ละภาคส่วนโดยชัดถ้อย การรวมศูนย์ ประชาธิปไตย บุคคลรับผิดชอบ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ที่ผ่านมาผู้บริหารวิทยาลัยครูได้จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้การบังคับบัญชาได้หลายรูปแบบ คือ การประเมินผลการจัดการสอนการเรียน การประเมินผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูแต่ละภาคเรียน และแต่ละปีเรียน นอกนั้นหน่วยงานวัดผล-ประเมินผลภายในได้ร่วมมือกับหน่วยงานวัดผล-ประเมินผลภายนอกเพื่อประเมินการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู

ปัญหาที่พบในการวัดผล-ประเมินคือไม่มีเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลประเมินผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ต่อเนื่องในการวัดผลประเมินผู้ได้บังคับบัญชา

ในอนาคตจะร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และร่วมกับแผนกประเมินผลกรมสร้างครูเพื่อสร้างเกณฑ์การวัดผลประเมินผลให้ได้มาตรฐานอันเดียวกันและสืบต่อจัดการวัดผล-ประเมินผลผู้ได้การบังคับบัญชาให้มีผลดียิ่งขึ้น

5. การวิจัยในชั้นเรียน

ที่ผ่านมาผู้บริหารวิทยาลัยครูได้เข้าใจ และเห็นความสำคัญต่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมากและได้สร้างแผนการฝึกอบรมการทำการวิจัยในชั้นเรียน สร้างแผนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นปัญหาที่พบเห็น คือ ระยะเวลาผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ดีจำนวนหนึ่ง แต่ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนเพราะผู้บริหารและครูอาจารย์มีเวลาในการสอนและ มีงานปฏิบัติมาก

6. การศึกษาต่อและการฝึกอบรมครูงาน

ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้ไปศึกษาต่อตามงบประมาณของรัฐบาลและขององค์การช่วยเหลือต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ส่วนการฝึกอบรมครูงานต่าง ๆ ก็ได้จัดส่งผู้บริหารและครูอาจารย์เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมนาเป็นปกติที่กระทรวงศึกษาธิการหรือองค์กรต่าง ๆ จัดขึ้น

ปัญหาที่พบเห็นในการศึกษาต่อ คือ ผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวนมากไม่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน

ในอนาคตจะมีแผนพัฒนาความรู้ด้านภาษาให้แก่ผู้บริหารและครูอาจารย์ขอการช่วยเหลือด้านงบประมาณจากโครงการต่าง ๆ และขอการช่วยด้านงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนงบประมาณให้แก่การศึกษาต่อ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

1. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

ผู้บริหารส่วนมากจะใช้การติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับหลายภาคส่วนโดยใช้โทรศัพท์ ใบแจ้งการต่าง ๆ จดหมายเวียน และการบอกเล่า ถึงภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาที่พบเห็นในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานส่วนมากไม่ได้ทำเป็นนิตติกรรมจึงทำให้การสื่อสารและการประสานงานไม่ทั่วถึงเพราะผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวนหนึ่งไม่รับทราบ

ในอนาคตผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูจะทำเป็นนิตติกรรมเพื่อความชัดเจนและเป็นหลักฐานอ้างอิง

2. การรับฟังและการช่วยแก้ไขปัญหา

ผู้บริหารในแต่ละวิทยาลัยครูได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและพยายามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหของผู้ได้การบังคับบัญชาทุกคนด้วยความเต็มใจเพราะเสี่ยงจากผู้ได้การบังคับบัญชาทุกคนมีความสำคัญมากในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ

ในอนาคตจะทำกล่องเพื่อเก็บจดหมาย ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารต่อไป และพยายามช่วยเหลือผู้ได้การบังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาของทุกคนด้วยความเต็มใจ และให้ดียิ่งขึ้น

3. การเรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาชนเผ่า

ที่ผ่านมาผู้บริหารได้เรียนรู้วัฒนธรรมของชนเผ่าต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย ส่วนภาษาของชนเผ่าไม่ได้เรียนรู้

ปัญหาที่พบเห็น การประสานงานต่าง ๆ กับชนเผ่าไม่ได้ดีเพราะไม่ได้เรียนรู้ภาษาของชนเผ่า

ด้านความคิดรวบยอด

1. วิสัยทัศน์

ผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูมีวิสัยทัศน์เป็นของตนเองแตกต่างกันกับวิสัยทัศน์วิทยาลัยครูอื่นในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้มีความก้าวหน้าทุกด้าน

แผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครูตอบสนองวิสัยทัศน์และควบคุมกิจการของวิทยาลัย

แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครู

ปัญหาที่พบเห็น การวางแผนปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดงบประมาณสนับสนุน บทเรียนในการปฏิบัติงานไม่มีมาก

ในอนาคตจะต้องเอาใจใส่สร้างแผนให้เป็นระบบนำเผยแพร่ให้ผู้บริหารและครูอาจารย์ทราบเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลสูงสุด

2. งบประมาณ

ผู้บริหารได้นำใช้งบประมาณต่าง ๆ ในการบริหารวิทยาลัยครูปฏิบัติตามระเบียบของกรมการเงินกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ทุกประการ

ปัญหาที่พบเห็น บางครั้งการนำใช้งบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบการของกรมการเงินไม่เปิดเผยบัญชีการเงิน ใช้งบประมาณไม่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเท่าที่ควร

ในอนาคตผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูต้องมีการติดตามตรวจระบบการนำใช้งบประมาณของวิทยาลัยครูให้ชัดเจนและให้สมเหตุสมผล

3. หลักสูตร

ที่ผ่านมาส่วนมากแต่ละวิทยาลัยครูได้ใช้หลักสูตรหลายระบบ คือ ระบบ 11+1 (เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเรียนต่อ 1 ปี เรียนจบสอนชั้นประถมศึกษา) ระบบ 11+2 (เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเรียนต่อ 2 ปี เรียนจบสอนชั้นประถมศึกษาและชั้นอนุบาล) ระบบ 11+3 (เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเรียนต่อ 3 ปี เรียนจบสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น) และระบบ

(11+3)+2 (เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเรียนต่อ 5 ปี เรียนจบสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
เหมือนกันกับระบบ11+3) เพื่อนำมาปฏิบัติในวิทยาลัยครูตามการกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ
ปัญหาที่พบเห็นในการปฏิบัติหลักสูตรส่วนมากเน้นใส่การปฏิบัติหลักสูตรเพื่อให้จบ
ไม่ได้เน้น ตัวความรู้ของผู้เรียน ครูอาจารย์จำนวนหนึ่งประเมินผลการเรียนไม่ถูกต้องตามการกำหนด
ระยะเวลาและตามระบบหน่วยกิต