

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม สถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลของการวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปได้ดังนี้

1. ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามทัศนะของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์

1.1 ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเทคนิควิธี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้เปิดเผยความลับเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารดำเนินการรับนักเรียนเข้าเรียนวิทยาลัยครูถูกต้องตามกฎหมายการศึกษาปี 2551 และผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ในวิทยาลัย

1.2 ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารแสดง

ความยินดีและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนตัวกับทุกคนโดยสม่ำเสมอ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

1.3 ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในการเมือง มีความจงรักภักดีต่อการนำพาของพรรคการเมืองและรัฐบาล ผู้บริหารเป็นผู้นับถือจารีตประเพณีอันดีงามของชาติ ผู้บริหารมีอุดมการณ์สังคมนิยมและแบบแผนดำรงชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปรสถาบันการศึกษาโดยรวม ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง กังไซ บ้านเกิน สะหวันนะเขต และปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปรสถาบันการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิทยาลัยครูบ้านเกิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต วิทยาลัยครูบ้านเกิน และวิทยาลัยครูปากเซ ใช้ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์ วิทยาลัยครูหลวงพระบาง และวิทยาลัยครูกังไซ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านเทคนิควิธี

6. ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปร

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้าน ความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์

7. ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปผลการสัมภาษณ์

ผลของการสัมภาษณ์ เรื่อง การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปได้ดังนี้

ด้านเทคนิควิธี

1. อาคารสถานที่

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้นำใช้ สถานที่ของวิทยาลัยครู เพื่อปลูกสร้าง อาคารเรียน ที่พักครู ที่พักนักศึกษา หอสมุด สโมสร สนามพลศึกษา และทำสวนครัว

ปัญหาที่พบเห็น คือ อาคารสถานที่มีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการเพราะจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเมื่อนักศึกษาเพิ่มขึ้น อาคารที่พัก อาคารเรียนก็ต้องการเพิ่มขึ้นและสถานที่ก็ต้องการเช่นกัน

2. ICT - อุปกรณ์

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้นำใช้ ICT- อุปกรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ การติดต่อสื่อสารและในการสอนการเรียน นอกนั้นได้นำใช้เพื่อค้นหาข้อมูลด้านความรู้เพื่อประกอบเข้าในการสอนการเรียน

ปัญหาที่พบเห็น คือ ICT มีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำใช้ผู้บริหารและครูอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยครูจำนวนมากยังไม่สามารถนำใช้ได้

3. การมอบหมายอำนาจหน้าที่

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติแนวทางนโยบายของพรรคได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละภาคส่วนได้รับผิดชอบตามขอบเขตสิทธิของแต่ละภาคส่วนโดยยึดถือการรวมศูนย์ ประชาธิปไตย บุคคลรับผิดชอบ

ปัญหาที่พบเห็น ผู้บริหารจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจหน้าที่ของตนจึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด นำใช้สิทธิและอำนาจเกินขอบเขต

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้หลายรูปแบบ คือ การประเมินผลการจัดการสอนการเรียน การประเมินผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูแต่ละภาคเรียน และแต่ละปีเรียน นอกนั้นหน่วยงานวัดผลประเมินผลภายในได้ร่วมมือกับหน่วยงานวัดผลประเมินผลภายนอกเพื่อประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู

ปัญหาที่พบในการวัดผลประเมิน คือ ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลประเมิน ผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ต่อเนื่อง

5. การวิจัยในชั้นเรียน

ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้เข้าใจ และเห็นความสำคัญต่อการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมากและได้สร้างแผนการฝึกอบรมการทำการวิจัยในชั้นเรียน สร้างแผนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนการเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาที่พบ คือ ระยะเวลาผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูจำนวนหลายท่านทำการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนกรดี แต่ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูไม่ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนเพราะผู้บริหารและครูอาจารย์มีเวลาในการสอนและ มีงานปฏิบัติมาก

6. การศึกษาต่อการฝึกอบรมครูงาน

ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้ไปศึกษาต่อตามทุนของรัฐบาลและขององค์การช่วยเหลือต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ส่วนการฝึกอบรมครูงานต่าง ๆ ก็ได้จัดส่งผู้บริหารและครูอาจารย์เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมนาเป็นปกติที่กระทรวงศึกษาธิการหรือองค์กรต่าง ๆ จัดขึ้น

ปัญหาที่พบเห็นในการศึกษาต่อ คือ ผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวนมากไม่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนส่วนที่มีก็น้อยไม่เพียงพอ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

1. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

ผู้บริหารส่วนมากจะใช้การติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับหลายภาคส่วนโดยใช้โทรศัพท์ ใบแจ้งการต่าง ๆ จดหมายเวียน และการบอกเล่า ถึงภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาที่พบเห็นในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานส่วนมากไม่ได้ทำเป็นนิติกรรม จึงทำให้การสื่อสารและการประสานงานไม่ทั่วถึงจึงทำให้ผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวนหนึ่งไม่รับทราบ

2. การรับฟังและการช่วยแก้ไข้ปัญหา

ผู้บริหารในแต่ละวิทยาลัยครูได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและพยายามช่วยเหลือในการแก้ไข้ปัญหาของผู้ได้การบังคับบัญชาทุกคนด้วยความเต็มใจเพราะเสียงจากผู้ได้การบังคับบัญชาทุกคนมีความสำคัญมากในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ

ในอนาคตจะทำกล่องเพื่อเก็บจดหมาย ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารในอันดับถัดไป และพยายามช่วยเหลือผู้ได้การบังคับบัญชาในการแก้ไข้ปัญหาของทุกคนด้วยความเต็มใจและให้ดียิ่งขึ้น

3. การเรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาชนเผ่า

ผู้บริหารได้เรียนรู้วัฒนธรรมของชนเผ่าต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย ส่วนภาษาชนเผ่าไม่ได้เรียนรู้ ปัญหาที่พบเห็นคือ การประสานงานต่าง ๆ กับชนเผ่าพบความยุ่งยาก

ด้านความคิดรวบยอด

1. วิสัยทัศน์

ผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูมีวิสัยทัศน์เป็นของตนเองแตกต่างกันกับวิสัยทัศน์วิทยาลัยครูอื่นในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้มีความก้าวหน้าทุกด้าน แผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครูตอบสนองวิสัยทัศน์และควบคุมกิจการของวิทยาลัย แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครู

ปัญหาที่พบเห็น การวางแผนปฏิบัติวิสัยทัศน์ยังไม่เป็นรูปทำและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดงบประมาณสนับสนุน บทเรียนในการปฏิบัติไม่มีมาก

2. งบประมาณ

ผู้บริหารนำใช้งบประมาณต่าง ๆ ในการบริหารวิทยาลัยครูโดยปฏิบัติตามระเบียบการของกรมการเงินกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ทุกประการ

ปัญหาที่พบเห็น บางครั้งการนำใช้งบประมาณไม่ถูกต้องตามระเบียบการของกรมการเงินไม่เปิดเผยบัญชีการเงิน ใช้งบประมาณไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร

3. หลักสูตร

ผ่านมาแต่ละวิทยาลัยครูได้นำใช้หลักสูตรหลายระบบ คือ ระบบ 11+1 ระบบ 11+2 ระบบ 11+3 และระบบ (11+3)+2 เพื่อนำมาปฏิบัติในวิทยาลัยครูตามการกำหนดของ กระทรวงศึกษาธิการ

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธีและด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระยะผ่านมาก็คือในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนได้ผ่านขบวนการฝึกฝนหล่อหลอมคุณธรรมการเมืองของพรรคประชาชน ปฏิวัติ ผ่านการอบรมมติด่าง ๆ ของกรมการเมืองศูนย์กลางพรรคจนกลายเป็นชนชั้นกรรมากร นอกนั้นผู้บริหารส่วนมากล้วนแต่เป็นสมาชิกพรรคการเมืองซึ่ง สอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “พรรคนำพา รัฐคุ้มครองประชาชนเป็นเจ้า” และสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การสร้างครู แต่ปี 2549 – 2558 (กระทรวงศึกษาธิการ 2549, หน้า 9 - 10) โดยกำหนดจุดหมาย แนวทาง จุดประสงค์และจุดหมายรวม ซึ่งทำให้ผู้บริหารมีความคิดคุณสมบัติดี มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในด้านวิชาการ มีจริยธรรมและมีความอดทน ปรับปรุงการคุ้มครองระบบการสร้างครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีขึ้น จากแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารของวิทยาลัยครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการบริหารวิทยาลัยครูในทุกด้าน ทำให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพา พุทธรักษา (2534, หน้า 100-102) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี มีศักยภาพการบริหารทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง งานวิจัยของ นพดล บุญดอนอม (2543, หน้า 63) พบว่าศักยภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของ สมสมัย ผลารักษ์ (2550, หน้า 49) พบว่าศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พบจากการวิจัยแต่ละด้านดังนี้

1.1 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเทคนิควิธี พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทคนิควิธีที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีประกอบด้วยศักยภาพ 3 ประการ คือ 1) ศักยภาพด้านการวางแผน 2) ศักยภาพด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร 3) ศักยภาพด้านการจัดการในการบริหารงานนั้นผู้บริหารต้องอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานหรือด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยสาเหตุดังกล่าวทำให้ ศักยภาพด้านเทคนิควิธีของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล บุญถนอม (2543, หน้า 63) พบว่าศักยภาพการบริหารสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี ด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของ สมสมัย ผลารักษ์ (2550, หน้า 52) พบว่า ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับมาก

1.2 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยครู เนื่องจากผู้บริหาร ต้องทำงานบุคลากรทั่วไปจึงต้องมี ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติซึ่งสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาของชาติ จะมีประสิทธิภาพสูงได้นั้นต้องดำเนินไปบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทั้งปวงชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) ถวิล เกื้อถวนศ์ (2528, หน้า 45) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่เข้าใจหลักการของการบริหารที่ดี จะต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในผู้ร่วมงานการใช้ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างได้รับผล จะช่วยเพิ่มผลผลิตหรือช่วยให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง งานวิจัยของ สมสมัย ผลารักษ์ (2550, หน้า 54) พบว่าศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิดรวบยอด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกคนได้รับการฝึกฝนหล่อหลอมคุณธรรม การเมืองของพรรคประชาชน ประวัติกาล ผ่านการอบรมตามเกณฑ์ของกรมการเมืองศูนย์กลาง พรรคจนกลายเป็นชนชั้นกรรมาชนนั้นผู้บริหารส่วนมากล้วนแต่เป็นสมาชิกพรรคการเมือง สอดคล้องกับคำที่ว่า “พรรคนำพา รัฐคุ้มครอง ประชาชนเป็นเจ้า” และสอดคล้องกับ แผน

ยุทธศาสตร์การสร้างครู แต่ปี 2549 – 2548 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 9 - 10) โดยกำหนดจุดหมาย แนวทาง จุดประสงค์และจุดหมายรวม ซึ่งทำให้ผู้บริหารมีความคิด คุณสมบัติดี มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในด้านวิชาการ มีจริยธรรมและมีความอดทน ปรับปรุงการคุ้มครองระบบการสร้างครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีขึ้น ศักยภาพในด้านนี้เป็นศักยภาพด้านความรู้รอบรู้งานในความรับผิดชอบต่าง ๆ ในหน้าที่ในฐานะที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติซึ่งได้แก่ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการมีความ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครู ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้มีความก้าวหน้าทุกด้านและผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของวิทยาลัยครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 23) ปฏิรูปการศึกษาตาม 2 ด้าน คือ 1) แนวความคิดการเมืองอุดมการณ์สังคมนิยม สร้างคนเก่งด้านวิชาการ 2) พัฒนาการศึกษาคือหน้าต้องเอาคุณภาพเป็นหลัก ส่งเสริมให้ทั่วสังคมประกอบส่วนเข้าร่วมพัฒนาการศึกษาอย่างกว้างไกล สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุทัย ธรรมเดโช, 2531, หน้า 48) กล่าวว่าองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ดีไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือองค์กรเอกชนเจริญก้าวหน้าและดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมากนี้เป็นไปตามทฤษฎี 3 ศักยภาพของแคทซ์ (Katz, 1956, pp. 34 – 42 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์, 2525 หน้า 17 – 18) ที่พบว่าศักยภาพด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานครูใหญ่ในฐานะของผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพด้านนี้มาก

2. การเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษา พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง กังไซ บ้านเกิน สะหวันนะเขต และปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตใช้ศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู หลวงพระบาง ปากเซ กังไซและบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบางใช้ศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ กังไซและบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซใช้ศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู กังไซและบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูกังไซใช้ศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูบ้านเกิน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติการพัฒนาวิทยาลัยครูตามวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน มีที่ต่างแตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมและระดับความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินิจ นาควิเชียร (2535, หน้า 79 - 80) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญ

ศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แคทซ์ ทฤษฎี (Katz, 1955, pp. 33-42) ได้กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) และศักยภาพด้านแนวคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) ศักยภาพทั้ง 3 ประการนี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูในปัจจุบันให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารวิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และศักยภาพเฉพาะด้านในอันที่จะผสมผสานระหว่างศักยภาพในการจัดการและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาทั้งหมด ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาอันเอง

3. เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางกรบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเกิดมาจากกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และมีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจระบบการบริหารงาน และโครงสร้างขององค์กร ประกอบกับผู้บริหารงานที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูมีลักษณะงานที่ยากง่ายใกล้เคียงกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันอยู่เป็นประจำ เนื่องจากวิทยาลัยครูมีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด ลาภ (2533, หน้า 32) ที่กล่าวว่าสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีอัตราอัตรากำลังและบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิดสนิทสนมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแม้ประสบการณ์ในการทำงานจะต่างกันแต่ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา ปรีดีดีล (2532, หน้า 154) กล่าวว่าไว้ว่าแม้ประสบการณ์ จะแตกต่างกัน แต่ได้ปรึกษาหารือแนะนำซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายอันเดียวกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน ความคิดเห็นจะแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 117) สรุปไว้ว่า บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เหมือนกันย่อมมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศ ทองสนธิทากญจน์ (2536, หน้า 91) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีต่อศักยภาพที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตน พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีประสบการณ์

ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ทิว พุทธรักษา (2534, หน้า 100 - 101) ทำการศึกษาศึกษาภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อย ศึกษาภาพการบริหารทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ เพ็ชรรัตน์ รักตะสุวรรณ (2540, หน้า 130 - 132) ได้ทำการศึกษาวิจัยศึกษาภาพและการเสริมสร้างศึกษาภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ วินิจ นาควิเชียร (2535) ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารที่แตกต่างกันไม่เป็นผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาภาพการบริหารของศึกษาธิการอำเภอ ดังที่ สุภาพร อารมณ์ประเสริฐ (2543, หน้า 71) ให้ความเห็นไว้ว่า ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ในการทำงานมากหรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ต่างก็มีความสำคัญถึงภาระหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต ดอกไม้คลี่ (2536, หน้า 104 - 106) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่างได้เห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะในปัจจุบันการบริหารโรงเรียนเน้นลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งครูทุกคนในโรงเรียนย่อมทราบพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้ตามที่ประจักษ์จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต่างได้ทราบถึงความสามารถของผู้บริหารได้ใกล้เคียงกัน

4. การเปรียบเทียบศึกษาภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ศึกษาภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และ มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจระบบการบริหารงาน และ โครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารของวิทยาลัยครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอุดมการณ์ ที่คล้ายคลึงกันในบรรยากาศการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวลักษณ์ กองบุญรักษ์ (2540, หน้า 105) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

น่าจะเป็นเพราะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานราชการปฏิบัติงานตามระเบียบคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำหรือสูงจะต้องปฏิบัติ อีกทั้งสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา เสนะวงศ์ (2540, หน้า 77) กล่าวไว้ว่า งานในหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่เป็นงานประจำ เมื่อได้ปฏิบัติงานครบรอบปี การปฏิบัติงานในปีถัดไปจะมีความเชี่ยวชาญเกิดขึ้นทำให้ไม่เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับแตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อความหือถอยในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอ เช่นเดียวกับ สุกัลยา ปริญโญกุล (2542, หน้า 88) ทำการวิจัย การศึกษาบรรยากาศการสื่อความหมายในองค์การสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี พบว่า บรรยากาศการสื่อความหมายในองค์การตามการรับรู้ของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ สูงกว่า ปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะอาจารย์ในวิทยาเขตจันทบุรี เมื่อเริ่มเข้ารับราชการส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัวอยู่ก่อนและเมื่อทำงานไประยะหนึ่งบางคนจะลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อจบการศึกษากลับมา ก็ยังคงมีความสนิทสนมสัมพันธ์กันแบบเดิม ระดับการศึกษาไม่ทำให้เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังที่ ทิพวรรณ เจริญผล (2542, หน้า 116) กล่าวไว้ว่า ข้าราชการที่มีแนวทางในการปฏิบัติงานทำนองเดียวกันอยู่ในอุดมการณ์และสภาพแวดล้อมอันเดียวกัน มีความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับใดก็ตามไม่ทำให้ความรู้ การศึกษาแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530, หน้า 118 - 119) ได้สรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมเดียวกันจะทำให้คนปรับตัวเข้าหากันและมีความคิดทัศนคติที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อศักยภาพการบริหารของศึกษาธิการอำเภอแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา ดังสวานิช (2536) ได้ทำการวิจัยศักยภาพการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงานในธนาคารกรุงเทพ จำกัด ตามทัศนะของพนักงานและผู้บริหารธนาคาร สาขาในโครงการพัฒนาในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เพ็ชรรัตน์ รักตะสุวรรณ (2540, หน้า 130 - 132) ได้ทำการวิจัยศักยภาพและการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยพบว่าศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามทัศนะ

ของผู้บริหาร ศักยภาพการบริหารทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านเทคนิควิธี ควรพัฒนาผู้บริหารด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารควรจัดให้มีการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาได้มีการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ขึ้นภายในวิทยาลัยครู

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรพัฒนาผู้บริหารด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม และภาษาของชนเผ่าในสถานที่ ที่ตนปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารต้องจัดระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างวิทยาลัยครูกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความคิดรวบยอด ควรพัฒนาผู้บริหารด้านความสามารถวิเคราะห์งานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรทั่ว ๆ ไปทุกระดับชั้นที่จัดในวิทยาลัยครู ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา

1.4 ควรพัฒนาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร ด้านเทคนิควิธีในวิทยาลัยครูคังไซและวิทยาลัยครูบ้านเกิน ควรพัฒนาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในวิทยาลัยครูบ้านเกิน และปากเซ ควรพัฒนาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอดในวิทยาลัยครูคังไซและวิทยาลัยครูบ้านเกิน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยครูตามทัศนะของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ของผู้บริหาร ในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3 ควรศึกษาวิจัย การเรียนรู้วัฒนธรรม และ ภาษาชนเผ่า ของผู้บริหารในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.4 ควรศึกษาวิจัย การวางแผนทำการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว