

การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของ  
ผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

*Administrative Core Competencies For Teacher Training College  
Administrator, Ministry Of Education,  
Lao People' S Democratic Republic*

วิชัย จันทร์ทองพิรุณ\*

ดร.ประชา อินัง\*\*

รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลของการวิจัย พบว่า

1. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามทัศนะของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2.เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิทยาลัยครูบ้านเกินโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิทยาลัยครูหลวงพระบาง ปากเซ กังไซ

\* นิติบัญญัติโท สาขาวิชาการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* ประธานที่ปรึกษา ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\* กรรมการที่ปรึกษา ประจำภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บ้านเกิน และผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า วิทยาลัยครูปากเซ กังไซ และบ้านเกิน และผู้บริหารวิทยาลัยครูก้งไซมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิทยาลัยครูบ้านเกิน

3. เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร/วิทยาลัยครู/ผู้บริหารวิทยาลัยครู

## Abstract

This research aims to study Comparative level of administrative core competencies for teacher training college administrators, Ministry of Education Lao PDR as perceived by executive variables are institutions, work experience and level of education. The sample includes administrators in teacher training colleges of 169 samples used to collect data in the questionnaire and interview by rating scale 5 level. Statistics used to analyze data include percentage, Mean (X), and standard deviation (SD), one-way variance (One-way ANOVA) and t test (t-test). The findings revealed as follows:

1. Basic administrative core competencies for teacher training college administrators, Ministry of Education, Lao PDR were perceived totally at high level.
2. Basic administrative capabilities required of teacher training college administrators, Ministry of Education, Lao PDR by college teachers were high level. Each aspect of administrator in teacher training colleges as LuangPrabang, Khangkai, Banekern, Savannakhet and pakse were difference by the statistically significant at the .05 level.
3. Basic administrative capabilities required of teacher training college administrators, Ministry of Education, Lao PDR by experience working with and the teachers at a high level and difference not significant.
4. Basic administrative capabilities required of teacher training college administrators, Ministry of Education, Lao PDR by education overall and individual aspects were high level and also difference statistically insignificant.

**Keywords:** Basic administrative capabilities/Teacher College/College administrators

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ชีระ รุญเจริญ (2546, หน้า5) กล่าวว่าโรงเรียนมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษา และการบริหารต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีศักยภาพพื้นฐานหลายด้าน จึงจะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศหนึ่งในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา โดยได้ทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทุกด้านระบบการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนา โดยตลอดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบการปกครอง สถานการณ์ ปัญหา ความต้องการ และแนวคิดด้านการศึกษาสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ปัจจุบันนี้ถึงแม้ว่าระบบการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการพัฒนาไปโดยตลอด แต่ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะมีปัญหาทางด้านคุณภาพของผลผลิต การขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารการศึกษาและการระดมกำลังคนเพื่อพัฒนาทางการศึกษา

การบริหารการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ขาดข้อมูลการศึกษา การจัดหน่วยงาน บทบาท สิทธิหน้าที่ของการบริหารในแต่ละระดับไม่ชัดเจน จึงทำให้การปฏิบัติตามไม่ถูกต้อง การจัดการองค์การในการบริหารและการบรรจุพนักงานเจ้าหน้าที่ของแต่ละระดับ การบริหารไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไป กฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารวิทยาลัยครูและนักศึกษาของทั้งรัฐและเอกชนไม่สอดคล้องกันและไม่ครบถ้วนตามความจำเป็น ระเบียบการบริหารบุคคลของกรม

การปกครองไม่สามารถนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาได้ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มรายละเอียดอีกหลายประการ ขาดระบบตรวจสอบการศึกษาที่ชัดเจน การจัดการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษามีน้อย (ชีระ รุญเจริญ, 2541, หน้า 47)

แผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2006, หน้า 1-2) ได้เน้นการสร้างประชากรของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้เป็นพลเมืองดี มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติและระบอบประชาธิปไตย ปรับปรุงระบบการศึกษาแห่งชาติให้บรรลุมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อสร้างกำลังแรงงานให้มีความรู้และความสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งที่การยกระดับด้านคุณภาพเป็นสำคัญนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าในโครงการหลักสูตรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา กำหนดการศึกษาเป็นภารกิจของทุกคนในสังคม สอดคล้องกับแนวทางการนำพาของพรรคที่ว่า “ พรรคนำพา รัฐคุ้มครอง ประชาชนเป็นเจ้าของ ” และ “ การศึกษามีการขยายตัวโดยประชาชนเพื่อประชาชน ” ฉะนั้นแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2006, หน้า 11 - 13) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 5 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การค้นคว้าวิจัยเพื่อปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู 2) ยุทธศาสตร์ การคุ้มครองระบบการสร้างครู 3) ยุทธศาสตร์ การปรับปรุงวิธีการสร้างครู 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพแบบต่อเนื่อง และ 5) ยุทธศาสตร์ การรับประกันการสร้างครูให้เพียงพอ ปรับปรุงระบบเงินเดือน และ สิ่งจูงใจต่างๆ ให้แก่ครูอาจารย์

จากแนวคิดดังกล่าวผู้บริหารวิทยาลัยครูจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยครูจะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีคุณสมบัติเฉพาะ ดังที่ แคท (Katz , 1955 ,pp 33-42)

กล่าวว่า คุณสมบัติที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินงานบริหารให้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิชี (Technical skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) และทักษะด้านแนวคิดรวบยอด (Conceptual skill) การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารซึ่งเป็นทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครู ไม่มีผู้ใดศึกษาเกี่ยวกับทักษะดังกล่าว และไม่มีกำหนดแผนพัฒนาที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ การบริหารงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะทักษะ 3 ประการ ตามแนวคิดของแคท (Katz, 1955, pp. 33 - 42) ยังขาดความต่อเนื่อง จริงจัง ตลอดจนการบริหารสถาบันการศึกษาตามภารกิจต่างๆ ของผู้บริหารยังไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้บริหารวิทยาลัยครู
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

## สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ มีศักยภาพ พื้นฐานทางการ

บริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู จำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสพการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ได้นำแนวความคิด ทฤษฎี 3 ศักยภาพของแคท (Katz, 1955, pp.33 - 42) เกี่ยวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้นมี 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิควิชี มนุษย์สัมพันธ์ และแนวคิดรวบยอด เป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 300 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้บริหาร เป็นแบบเลือกตอบ และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามแนวคิดของแคทซ์ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี มนุษยสัมพันธ์ และความคิดรวบยอด จำนวน 61 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1932 อ้างถึงในแสงเดือน ทวีสิน, 2545, หน้า 72) และแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการสรุปและการตัดทอนข้อมูล

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารทั้งในและต่างประเทศ และนำมากำหนดขอบเขตการศึกษาโดยแบ่งเป็นสถานภาพของผู้บริหาร แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตามทฤษฎีของแคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33 - 42) ดังนี้

1. สถานภาพ ได้แก่ สถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

2. ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามทฤษฎีของ แคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33 - 42) จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี มนุษยสัมพันธ์ และความคิดรวบยอด

3. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert 1932) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงจากประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีค่าความสอดคล้องระหว่าง .60 - 1.00 มาใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารสถาบันการศึกษา สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) นำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้บริหารวิทยาลัยครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Modern Correlation) ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกศักยภาพของผู้บริหารด้านเทคนิควิธีอยู่ระหว่าง .23 - .86 ศักยภาพของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .51 - .86 และศักยภาพของผู้บริหารด้านความคิดรวบยอดอยู่ระหว่าง .62 - .89

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามศักยภาพของผู้บริหารด้านเทคนิควิธีมีค่าเท่ากับ .92 ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .92 และด้านความคิดรวบยอดมีค่าเท่ากับ .94

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถาบันการศึกษา จำนวน 169 ชุดโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 169 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารในแต่ละวิทยาลัยครูเป็นกลุ่มเพื่อเก็บข้อมูลมาสนับสนุน ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปผลได้ดังนี้

1. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามที่คณะของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดรวบยอด เทคนิควิธี และมนุษยสัมพันธ์

ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเทคนิควิธี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมล้อโกงเอาทรัพย์สินบัติของรัฐ หรือส่วนรวมและรับสินบน ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้เปิดเผยความลับเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว และผู้บริหารดำเนินการรับนักเรียนเข้าเรียนวิทยาลัยครูถูกต้องตามกฎหมายการศึกษาปี 2008

ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บริหารแสดงความยินดีและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิดรวบยอดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในระบบการเมืองมีความจงรักภักดีต่อการนำพาของพรรคการเมืองและรัฐบาล ผู้บริหารเป็นผู้นับถือจารีตประเพณีอันดีงามของชาติ ผู้บริหารมีอุดมการณ์สังคมนิยมและแบบแผนดำรงชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี

3. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิทยาลัยครูหลวงพระบาง ปากเซ คำมัว บ้าน

เกิน และผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า วิทยาลัยครูปากเซ คังไซ และบ้านเกิน และผู้บริหารวิทยาลัยครูคังไซมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิทยาลัยครูบ้านเกิน

3. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิทยาลัยครูบ้านเกินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต วิทยาลัยครูบ้านเกิน และวิทยาลัยครูปากเซ มีศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์ วิทยาลัยครูหลวงพระบาง และวิทยาลัยครูคังไซมีด้านความคิดรวบยอด มนุษยสัมพันธ์ และเทคนิควิธี

6. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมากโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไป

หาน้อย คือ ด้านความคิดรวบยอด เทคนิควิธี และมนุษยสัมพันธ์

7. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดรวบยอด เทคนิควิธีและมนุษยสัมพันธ์

## อภิปรายผล

1. การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดรวบยอด เทคนิควิธีและมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารทุกคนได้ผ่านขบวนการฝึกฝนหล่อหลอม การเมืองของพรรคประชาชน ผ่านการอบรมจากกรมการเมืองศูนย์กลางพรรค นอกจากนั้นผู้บริหารส่วนมากเป็นสมาชิกพรรคการเมือง สอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ พรรคนำพา รัฐคุ้มครอง ประชาชนเป็นเจ้า ” และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การสร้างครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2006 , หน้า 9 - 10) โดยกำหนดจุดหมาย แนวทาง จุดประสงค์และจุดหมายรวม จึงทำให้ผู้บริหารมีความคิด คุณสมบัติดี มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในด้านวิชาการ มีจริยธรรม และมีความอดทน ปรับปรุงการคุ้มครองระบบการสร้างครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับ ทิวา พุทธรักษา(2534, หน้า 100-102) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี มีศักยภาพการบริหารทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก นพดล บุญถนอม (2543, หน้า

63) พบว่าศักยภาพการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมสมัย ผลารักษ์ (2550, หน้า 49) พบว่าศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเทคนิควิธี พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเทคนิควิธีที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีประกอบด้วยศักยภาพ 3 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร และ 3) การบริหารจัดการ ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารต้องอาศัยความรู้วิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานหรือด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ศักยภาพด้านเทคนิควิธีของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นพดล บุญถนอม (2543, หน้า 63) พบว่าศักยภาพการบริหารสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี ด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับมาก สมสมัย ผลารักษ์ (2550, หน้า 52) พบว่า ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 2 ด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับมาก

1.2 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยครู เพราะผู้บริหารต้องทำงานกับบุคลากรทั่วไป ต้องมีศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อทำให้เกิดความ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับ ถวิล เกื้อกลาง (2528, หน้า 45) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่เข้าใจหลักการของการบริหารดีจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สมสมัย ผลารักษ์ (2550, หน้า 54) พบว่า ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคิดรวบยอด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกคนได้รับการฝึกฝนหล่อหลอมทางการเมืองของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ผ่านการอบรมของกรมการเมืองศูนย์กลางพรรค นอกจากนี้ผู้บริหารส่วนมากเป็นสมาชิกพรรคการเมือง สอดคล้องกับคำที่ว่า “พรรคนำพา รัฐคุ้มครอง ประชาชนเป็นเจ้า” ศักยภาพในด้านนี้เป็นศักยภาพด้านความรู้ในงานในความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ เช่น จัดทำแผนปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยครู ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้มีความก้าวหน้าทุกด้านและผู้บริหารมีแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีของวิทยาลัยครู สอดคล้องกับ(สมสมัย ผลารักษ์, 2550 หน้า 69 อ้างอิงจาก อุทัย ธรรมเตโช, 2531, หน้า 48 ) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ หน่วยงานราชการหรือเอกชนเจริญก้าวหน้าและดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารขององค์กรเป็นสำคัญ (เนพพงษ์ บุญจิตรดุลย์, 2525 หน้า 17 - 18 อ้างอิงจาก Katz, 1956, pp. 34 - 42) ที่พบว่า ศักยภาพด้าน



ความคิดรวบยอดของหน่วยงานครูใหญ่ในฐานะของผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนมีศักยภาพด้านนี้มาก

2. การเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถาบันการศึกษา พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบาง กังไซ บ้านเกิน สะหวันนะเขต และปากเซ มีศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตมีศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู หลวงพระบาง ปากเซ กังไซ และบ้านเกิน โดยผู้บริหารวิทยาลัยครูหลวงพระบางมีศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ กังไซ และบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครูปากเซ มีศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครู กังไซ และบ้านเกิน ผู้บริหารวิทยาลัยครู กังไซ ไม่มีศักยภาพในการบริหารมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูบ้านเกิน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยครูมีการพัฒนาวิทยาลัยครูตามวิสัยทัศน์ มีสถานที่ตั้ง มีสภาพแวดล้อม และความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วินิจ นาควิเชียร (2535, หน้า 79 - 80) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่ แคทซ์ (Katz, 1955, pp 33-42) ได้กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) และ ศักยภาพด้านแนวคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) ศักยภาพทั้ง 3 ประการนี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูในปัจจุบันให้ความสำคัญ

สนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารวิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และศักยภาพเฉพาะด้านในอันที่จะผสมผสานระหว่าง ศักยภาพในการจัดการและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาทั้งหมด ซึ่งต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. เปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดมาจากกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และมีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจระบบการบริหารงาน และโครงสร้างขององค์กร ประกอบกับผู้บริหารงานที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูมีลักษณะงานที่ยากง่ายใกล้เคียงกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันเสมอ เนื่องจากวิทยาลัยครูมีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ชรรัตน์ รักตะสุวรรณ (2540, หน้า 130 - 132) ได้ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพและการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาไม่แตกต่างกัน วินิจ นาควิเชียร (2535) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารที่แตกต่างกันไม่เป็นผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารของศึกษานิเทศก์ ดังที่ สุภาพร อารมณ์ประเสริฐ (2543, หน้า 71) กล่าว

ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมากหรือประสบการณ์ในการทำงานน้อย ต่างก็มีความสำคัญถึงภาระหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ และ ครรชิต ดอกไม้คลี (2536, หน้า 104 - 106) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ต่างได้เห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะในปัจจุบันการบริหารโรงเรียนเน้นลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งครูทุกคนในโรงเรียนย่อมทราบพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้ตามที่ประจักษ์จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต่างได้ทราบถึงความสามารถของผู้บริหาร ได้ใกล้เคียงกัน

4. การเปรียบเทียบศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และมีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจระบบการบริหารงาน และโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารวิทยาลัยครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอุดมการณ์ ที่คล้ายคลึงกันในบรรยากาศการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เขียวลักษณ์ คงบุญรักษ์ (2540, หน้า 105) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานราชการปฏิบัติงานตามระเบียบคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำหรือสูงจะต้องปฏิบัติ อีกประการหนึ่งผู้บริหารสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้เหมือนกัน ทิพวรรณ เจริญผล (2542, หน้า 116) กล่าวว่า ข้าราชการ

ที่มีแนวทางในการปฏิบัติงานทำนองเดียวกันอยู่ในอุดมการณ์และสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับใดก็ตามไม่ทำให้ความรู้แตกต่าง และ เพ็ชรรัตน์ รักตะสุวรรณ (2540, หน้า 130 - 132) ได้ศึกษาศักยภาพและการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้น จำแนกตามวุฒิศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยครูตามทัศนะของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ควรศึกษาวิจัย การเรียนรู้วัฒนธรรม และภาษาชนเผ่าของผู้บริหารในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. ควรศึกษาวิจัย การวางแผนทำการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารในวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2006). *แผนยุทธศาสตร์การสร้างครูแต่ปี 2006 - 2015 และ แผนดำเนินงานตั้ง แต่ปี 2006 - 2010*. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. เวียงจันทน์: โรงพิมพ์แห่งชาติ.
- กรรชิต ดอกไม้คี่. (2536). *ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ถวิล เกื้อกุลวงค์.(2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิวา พุทธรักษา. (2534). *ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ เจริญผล. (2542). *ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (1996). *ระบบการบริหารการศึกษาและระเบียบการบริหารการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. เวียงจันทน์: ศูนย์พัฒนาครู.
- \_\_\_\_\_. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพดล บุญถนอม. (2543). *ศักยภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ชรรัตน์ รักตะสุวรรณ. (2540). *ศักยภาพและการเสริมสร้างทักษะและการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวลักษณ์ คงบุญรักษ์. (2540). *ปัจจัยความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินิจ นาควิเชียร. (2535). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา.
- สุภาพร อารมณฺ์ประเสริฐ. (2543). *ความต้องการความช่วยเหลือด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุกัลยา ปริญญากุล. (2542). *การศึกษابรรยากาศการสื่อความหมายในองค์การสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสรษฐา เสนะวงศ์. (2540). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- สมสมัย ผลรักษ์. (2550). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทเส็ง.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5<sup>th</sup> ed.) New York: Harper Collins.
- Katz, R.L. (1955). *Skills of an effective administrators*. Harvard Business Review, 33, 33-42.
- Krejcie, R V., & Morgan, D.W. (1970) *Determining sample size for research activities Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.