ສຶກສາສະພາບການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ສີນ້ອຍ ສອນຈະເລີນ[1], ອິນທະແສງ ອິນທະລາຊາ[2], ສີສະໄໝ ດວງມະນີ[3], ບຸນຈັນ ວົງທອງຄຳ[4]

ຄະນະສຶກສາສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ ມີຈຸດປະສົງ: 1) ສຶກສາສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ 2) ສຶກສາຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ 3) ສຶກສາແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ ແລະ 4) ສຶກສາຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ, ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ; ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ໄດ້ແກ່: ກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານລະດັບພະແນກສຶກສາ, ຫ້ອງການສຶກສາ ແລະ ໂຮງຮຽນ ໃນ 4 ຕົວເມືອງ ທີ່ຂຶ້ນກັບແຂວງເຊກອງ ຈຳນວນ 286 ຄົນ, ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າປະກອບດ້ວຍ 2 ແບບຄື: ແບບສຳພາດເຄິ່ງໂຄງສ້າງ ແລະ ແບບສອບຖາມ; ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນ: ສະຖິຕິພັນລະນາ ແລະ ສະຖິຕິອ້າງອີງ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: 1) ສະພາບປະຈຸບັນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,56 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,60. ສຳຫຼັບດ້ານການວາງແຜນ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ 3,99 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,51, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,93 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,54. ສ່ວນດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນມີຄ່າສະເລ່ຍນ້ອຍສຸດ 2,90 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 1,10; 2) ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4,00 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,52. ໃນນັ້ນດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ 4,18 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,7, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານທັກສະໃນການບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,96 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,72 . ສ່ວນດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການບໍລິຫານມີ ຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ 3,88 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,61; 3) ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,70 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດ ຖານ 0,56. ດ້ານທີ່ມີຄວາມຄິດເຫັນສູງສຸດ ແມ່ນການວາງແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,99 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 0,52; ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການນຳໃຊ້ງົບປະມານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,70 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນ ມາດຖານ 0,74. ສ່ວນດ້ານມີຄວາມຄິດເຫັນນ້ອຍສຸດ ແມ່ນດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມຜູ້ບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,25 ແລະ ຄ່າຝັນປ່ຽນມາດຖານ 1,00; 4) ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບສູງ ແລະ ເປັນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ ມີຄ່າຄວາມສຳພັນ ເທົ່າກັບ 0,97 ແລະ $r = 0,72$ ຕາມລຳດັບ.

---

[1] *ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ ສາຂາວິທະຍາສາດການສຶກສາ, ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ*

[2] *ຄະນະວິທະຍາສາດທຳມະຊາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ*

[3] *ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ*

[4] *ຄະນະວິທະຍາສາດທຳມະຊາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ*

Study the State of Development of Education and Sports Administrators in Sekong Province

Abstract

The main purpose of this research is to study the state of development of education and sports administrators in Sekong province, with 4 specific objectives set in this research: 1) Study the current situation 2) Study the needs 3) Study the guidelines 4) Study the relationship between the current situation and the needs and guidelines for the development of education and sports administrators in Sekong province; The target group used in this research is the director and deputy director of the Department of Education and Sports, the director and deputy director of the department, the director and deputy director of the office, the director and deputy director of the unit under the Department of Education and Sports, the director and deputy director of secondary schools in 4 cities in Sekong Province, with a total of 286 people. The tools used in this research have two types: semi-structured interviews and questionnaires. The statistics used this time are: Descriptive Statistics and Reference Statistics (Inferetail Statistics).

The research results found that:

1) The current state of development of educational administrators as a whole is at a very high level with an average value equal to ($\bar{X}$ =3,56; SD=0,60) and the highest average value is in the area of executive development planning with an average value equal to ($\bar{X}$=3,99; SD=0,51); Followed by the assessment of executive performance ($\bar{X}$=3,93; SD=0,54) while the aspect with the lowest average value is the lesson exchange aspect ($\bar{X}$=2,90; SD = 1,10).
2) The need for the development of education and sports administrators in Sekong province as a whole is very high ($\bar{X}$=4,00; SD=0,52); The highest average value is attitude towards management ($\bar{X}$=4,18;SD=0,74) followed by management skills ($\bar{X}$=3,96;SD=0,72) while the lowest average value is management knowledge ($\bar{X}$=3,88;SD=0,61).
3) Guidelines for the development of education and sports administrators in Sekong province including opinions at many levels with an average value equal to ($\bar{X}$=3,70; SD= 0,56); The highest average value is in the aspect of educational development planning ($\bar{X}$=3,99; SD=0,52), followed by the use of budget ($\bar{X}$=3,70; SD = 0,74), the lowest average value is in the area of administrative training ($\bar{X}$=3,25; SD=1,00).

4) The relationship between the current state of development and the need for development and the development of education and sports administrators in Sekong Province.

- The current situation in the development of education and sports administrators with the direction in the development of education and sports administrators at the highest level and in the same direction (r = 0,97) with statistical significance at the 0,05 level.

1. ພາກສະເໜີ

ປະຈຸບັນນີ້ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ - ສັງຄົມ ຂອງ ສປປ ລາວ ພັກ ແລະ ລັດຖະບານ ໄດ້ຖືເອົາວຽກງານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດເປັນບູລິມະສິດ ແລະ ຫັນມາເອົາໃຈໃສ່ເຖິງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ຈິ່ງໄດ້ກຳນົດວິໄສທັດ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນພັດທະນາຄຸນນະພາບຂອງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໃນແຕ່ລະໄລຍະຢ່າງລະອຽດ ແລະ ຊັດເຈນ ໂດຍການຖືເອົາວຽກງານການບໍລິຫານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ເປັນປັດໄຈຕັດສິນເພື່ອເຮັດໃຫ້ລະບົບການສຶກສາໄດ້ຮັບການປັບປຸງດີຂຶ້ນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຄຸ້ມຄອງການຮຽນ-ການສອນ, ຄຸ້ມຄອງຄູສອນ ແລະ ພະນັກງານ, ຄຸ້ມຄອງການເງິນ ກໍ່ຄືຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນນະໂຍບາຍໃນການພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ; ເຊິ່ງຕະຫຼອດໄລຍະຜ່ານມາໄດ້ມີການສ້າງ ແລະ ປັບ ປຸງບັນດານິຕິກຳຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ເປັນບ່ອນອີງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍດ້ານການສຶກສາ ແລະ ກິ ລາ ພ້ອມທັງຈັດຝຶກອົບຮົມ. ນອກນັ້ນ; ກໍ່ໄດ້ປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາ ແລະ ນິຕິກຳລຸ່ມກົດໝາຍອີກຈຳນວນໜຶ່ງ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການຄຸ້ມຄອງແຜນການ ແລະ ການເງິນ, ພັດທະ ນາລະບົບຄຸ້ມຄອງແຜນການ ແລະ ການເງິນໃຫ້ທັນສະໄໝແກ່ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ແຕ່ສູນກາງຮອດທ້ອງຖິ່ນ.

ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໃນທົ່ວປະເທດ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບປະ ສິດທິພາບສູງເທົ່າທີ່ຄວນ, ຍ້ອນວ່າ: ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງການສຶກສາແລະ ກິລາບາງດ້ານຍັງບໍ່ທັນຄ່ອງຕົວ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນຊັດເຈນ, ການປະສານສົມທົບລະຫວ່າງສາຍຕັ້ງ ແລະ ສາຍຂວາງຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນບາງຄັ້ງບາງບ່ອນຍັງບໍ່ທັນກົມ ກຽວເທົ່າທີ່ຄວນ; ການປັບປຸງກົງຈັກຕາມທິດກະທັດຮັດ, ສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍຂອງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ; ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ດ້ວຍກົດໝາຍບາງບ່ອນຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມງວດ ແລະ ສັກສິດເທົ່າທີ່ຄວນ, ຄວາມຮັບຮູ້ເຂົ້າໃຈຕໍ່ລະບຽບກົດຫມາຍ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າການຂອງຄູ-ອາຈານ, ພະນັກ ງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຈຳນວນ ຫນຶ່ງໃນການປະຕິບັດລະບຽບກົດຫມາຍ ຍັງບໍ່ທັນເລິກເຊິ່ງ; ການສ້າງນິຕິກຳລຸ່ມກົດຫມາຍ ຍັງບໍ່ເປັນລະບົບຄົບຊຸດ ເພື່ອຮອງຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງໃນໄລຍະໃຫມ່ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ໂຄສະນາຍັງບໍ່ທັນເລິກເຊິ່ງ, ກວ້າງຂວາງ ແລະ ທົ່ວເຖິງ; ການປະເມີນການປະຕິບັດຫນ້າທີ່ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ຄູ-ອາຈານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຍັງບໍ່ທັນເປັນລະບົບ, ການຕີລາຄາ, ຈັດແບ່ງປະເພດ ແລະ ປະຕິບັດການຍ້ອງຍໍຍັງບໍ່ທັນຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ແທດຕົວຈິງ, ການສະໜອງງົບປະມານບໍ່ທັນໄດ້ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງ ການຕົວຈິງຂອງການພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ, ການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານບາງດ້ານບໍ່ມີປະສິດທິ ພາບ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນສອດຄ່ອງກັບບູລິມະສິດທີ່ກຳນົດໃນແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ; ການນຳໃຊ້ງົບປະມານສິ່ງເສີມວິຊາການສ່ວນໃຫຍ່ ເນັ້ນໃສ່ການຈັດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈັດກອງປະຊຸມຢູ່ນອກສະຖານທີ່ ແລະ ການປະຕິບັດວິໄນແຜນການ-ການເງິນຢູ່ບາງບ່ອນຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມງວດ, ການປຸກລະດົມປະຊາຊົນ, ພໍ່ແມ່ຜູ້ປົກຄອງ, ຜູ້ປະກອບການ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆ ໃນສັງຄົມ ເພື່ອຍູ້ແຮງການພັດ ທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ກໍ່ຄືການເຂົ້າຮ່ວມປະຕິບັດສິດ, ພັນທະຕໍ່ການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ເຫັນວ່າຍັງເຮັດບໍ່ໄດ້ດີ ແລະ ເລິກເຊິ່ງເທົ່າທີ່ຄວນ. ນອກຈາກນັ້ນ; ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ການເມືອງ ທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍ,

ການວາງແຜນ, ລະບອບວິທີເຮັດວຽກ, ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ຄູອາຈານ ແລະ ອື່ນໆ ຍັງບໍ່ທັນແຂງແຮງ ແລະ ທົ່ວເຖິງເທົ່າທີ່ຄວນ; ພະນັກງານຜູ້ໜຸ່ມນ້ອຍມີຈຳນວນບໍ່ໜ້ອຍຍັງຂາດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະໃນບາງດ້ານ ເຊັ່ນ: ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບລະບົບການບໍລິຫານລັດ ແລະ ນິຕິກຳ, ດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ, ການນຳໃຊ້ໄອທີ, ທັກສະສັງຄົມ ແລະ ພາວະໃນການເປັນຜູ້ນຳ, ກໍ່ຄືການຄົ້ນຄວ້າຂີດຂຽນເອກະສານທາງການ, ສັງລວມ, ວິເຄາະ, ວິໄຈບັນຫາຍັງບໍ່ທັນສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງວຽກງານຕົວຈິງ. (ບົດລາຍງານກອງປະຊຸມຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ທົ່ວປະເທດ, 2021)

ແຂວງເຊກອງມີໂຮງຮຽນສາມັນທັງໝົດ 300 ແຫ່ງ, ໃນນີ້ໂຮງຮຽນລ້ຽງເດັກ-ອະນຸບານ 33 ແຫ່ງ (ເອກະຊົນ 4 ແຫ່ງ), ໂຮງຮຽນປະຖົມສຶກສາ 219 ແຫ່ງ (ເອກະຊົນ 2 ແຫ່ງ), ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນ 31 ແຫ່ງ, ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນປາຍ01 ແຫ່ງ ແລະ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົມບູນມີ 16 ແຫ່ງ, ມີນັກຮຽນສາມັນທັງໝົດ 35.645 ຄົນ, ຍິງ 17.412 ຄົນ; ໃນນີ້ນັກຮຽນລ້ຽງເດັກ-ອະນຸບານ ແລະ ຫ້ອງກຽມ 4.587 ຄົນ, ຍິງ 2.267 ຄົນ, ນັກຮຽນຊັ້ນປະຖົມສຶກສາມີ 18.527 ຄົນ, ຍິງ 8.982 ຄົນ, ນັກຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນມີ 8.163 ຄົນ, ຍິງ 4.075 ຄົນ ແລະ ນັກຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມປາຍ 4.368 ຄົນ, ຍິງ 2.088 ຄົນ. ທົ່ວແຂວງມີບຸກຄະລາກອນຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາທັງໝົດ 2.132 ຄົນ, ຍິງ 1.022 ຄົນ. ໃນນີ້; ແບ່ງເປັນປະເພດພະນັກງານບໍລິຫານ 260 ຄົນ, ຍິງ 84 ຄົນ ແລະ ຄູສອນ 1.873 ຄົນ, ຍິງ 938 ຄົນ, ມີວຸດທິການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາໂທ ຈຳນວນ 24 ຄົນ, ຍິງ 03 ຄົນ, ປະລິນຍາຕີ ຈຳນວນ 486 ຄົນ, 158 ຄົນ, ຊັ້ນສູງ 1.052 ຄົນ, ຍິງ 538 ຄົນ, ຊັ້ນກາງ 550 ຄົນ, ຍິງ 294 ຄົນ, ຊັ້ນຕົ້ນ 16 ຄົນ, ຍິງ 8 ຄົນ, ບໍ່ມີຊັ້ນ 4 ຄົນ, ຍິງ 1 ຄົນ, ກົງຈັກຂັ້ນພະແນກສຶກສາປະກອບມີ 13 ຂະແໜງ, ສູນທີ່ຂຶ້ນກັບພະແນກ 03 ສູນ ແລະ ກົງຈັກຂັ້ນຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາເມືອງ ປະກອບມີ 10 ໜ່ວຍງານ; ທົ່ວແຂວງມີ 4 ເມືອງ ຄື: ເມືອງລະມາມ, ເມືອງທ່າແຕງ, ເມືອງດາກຈຶງ ແລະ ເມືອງກະລຶມ.

ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂະ ແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາທົ່ວແຂວງເຊກອງ ເຫັນວ່າມີຫຼາຍດ້ານ ແມ່ນສາມາດບັນລຸຕາມແຜນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຂອງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາທີ່ທາງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ກໍ່ຄືແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມທີ່ແຂວງວາງອອກ ແລະ ສາມາດບັນລຸ 10 ຄາດໝາຍຈາກ 15 ຄາດໝາຍຂອງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ທີ່ສະພາແຫ່ງຊາດຮັບຮອງ ເຊັ່ນ: ອັດຕາເຂົ້າຮຽນຂອງເດັກ 5 ປີ ປະຕິບັດໄດ້ 76,1% (ສະພາຮັບຮອງ 76%), ອັດຕາເຂົ້າຮຽນໃໝ່ສຸດທິ ປ1 ຂອງເດັກ 6 ປີ ປະຕິບັດໄດ້ 95%(ສະພາຮັບຮອງ 95%), ອັດຕາເຂົ້າຮຽນໃໝ່ ລວມ ປ5 ປະຕິບັດໄດ້ 107,3% (ສະພາຮັບຮອງ 98%) ອັດຕາປະລະການຮຽນຂອງນັກຮຽນ ປ1 ປະ ຕິບັດໄດ້ 6,5% (ສະພາຮັບຮອງ 8%) ແລະ ສົ່ງເສີມນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນໄດ້ເຂົ້າຮຽນຕໍ່ສາຍອະຊີວະສຶກສາ ແລະ ອົບຮົມວິຊາຊີບປະຕິບັດໄດ້ 5,9% (ສະພາຮັບຮອງ 3%), ອັດຕາຄ້າງຫ້ອງຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນປະຕິບັດໄດ້ 0,99% (ສະພາຮັບຮອງ 1%), ອັດຕາຄ້າງຫ້ອງຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນປາຍປະຕິບັດໄດ້0,38%(ສະພາຮັບຮອງ 1%).

ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມຄຽງຄູ່ກັບຜົນສຳເລັດທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ ກໍ່ຍັງມີດ້ານອ່ອນ, ຂໍ້ຄົງຄ້າງຈຳ ນວນໜຶ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ທົ່ວແຂວງ ທີ່ຈະຕ້ອງປັບປຸງແກ້ໄຂ ເຊັ່ນ: ແບບແຜນນຳພາ ແລະ ວິທີເຮັດວຽກ ຫຼື ຂີດຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຈຳນວນບໍ່ໜ້ອຍຍັງບໍ່ທັນສູງເທົ່າທີ່ຄວນ, ເຊິ່ງ

ມັນສະແດງອອກ ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ບາງບ່ອນຍັງມີສະພາບຂັ້ນລຸ່ມລໍຖ້າປະຕິບັດຕາມຄໍາສັ່ງຈາກຂັ້ນເທິງ, ຂາດຄວາມສະດຸ້ງໄວຕໍ່ການປ່ຽນແປງ ຂອງສະພາບການ, ຕໍ່ສະພາບການເລັ່ງທວງຕົວຈິງໃນຂົງເຂດວຽກງານ ຫຼື ຂັ້ນຕົນຮັບຜິດຊອບ ເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານເປັນພຽງຮູບການ, ການນໍາພາມີລັກສະນະລວມໆ ບໍ່ແທດກັບບັນຫາຕົວຈິງທີ່ຈະຕ້ອງການແກ້ໄຂ, ບາງຄັ້ງການແກ້ໄຂວຽກງານຍັງຊັກຊ້າ, ຈໍານວນ ຫນຶ່ງຍັງຕິດທ້ອຍກັບຄວາມເຂົ້າໃຈແບບດັ້ງເດີມ, ບໍ່ກ້າປ່ຽນແປງໄປສູ່ອັນໃຫມ່ ທີ່ມີຄວາມຕັ້ງໜ້າດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ນອກນັ້ນ; ພາວະໃນການເປັນຜູ້ນໍາບາງຄົນບໍ່ທັນໄດ້ດີ, ຄວາມຮູ້ດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ, ການນໍາໃຊ້ໄອທີ, ກໍ່ຄືທັກສະໃນການຂຶດຂຽນເອກະສານທາງການ, ຕະຫລອດເຖິງການສັງລວມ ແລະ ການວິເຄາະ, ວິໄຈບັນຫາຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ທັນສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງ ການຂອງວຽກງານຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍ, ບຸກຄະລາກອນສ່ວນໃຫຍ່ມີວຸດທິການສຶກສາຈົບຊັ້ນສູງກວມເຖິງ 49,34%, ຮອງລົງມາແມ່ນຈົບຊັ້ນກາງ ກວມເຖິງ 25,70%, ຊັ້ນປະລິນຍາຕີ 23,120%, ຊັ້ນປະລິນຍາໂທ 1,12% ຂອງບຸກຄະລາກອນທັງໝົດທົ່ວແຂວງ ຈາກບັນຫາດັ່ງກ່າວ ເປັນປັດໄຈພື້ນຖານໃນການທ່ວງດຶງເຮັດໃຫ້ວຽກງານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ພາຍໃນແຂວງເຊກອງມີຄວາມແຕກໂຕນກັນເມື່ອທຽບໃສ່ແຂວງໃກ້ຄຽງ ຫຼື ທຽບພາຍໃນແຂວງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນອັດຕາການປະລະການຮຽນໃນຊັ້ນປະຖົມສຶກສາສູງເຖິງ7,4%, ຊັ້ນມັດທະຍົມຕົ້ນ 13,9%, ອັດຕາການຄ້າງຫ້ອງ ຂອງນັກຮຽນຊັ້ນປະຖົມສຶກສາ ກວມເຖິງ 6,9%. (ບົດລາຍງານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ແຂວງເຊກອງ, 2022: 15)

ເພື່ອເປັນການແກ້ໄຂສະພາບບັນຫາໃນການບໍລິຫານ-ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານໃນສະຖານການສຶກສາ ເຊັ່ນ: ຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາເມືອງ, ພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາແຂວງ, ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມໃນທົ່ວແຂວງເຊກອງ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລັດ ເວົ້າລວມ ເວົ້າສະເພາະແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ການເມືອງ, ການວາງແຜນ, ລະບອບວິທີເຮັດວຽກ, ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ, ພາ ວະການເປັນຜູ້ນໍາ, ຄວາມຮູ້ທາງດ້ານໄອທີ, ພາສາຕ່າງ ປະເທດ ແລະ ທັກສະໃນການຂຶດຂຽນເອກະສານທາງການ, ການສັງລວມ, ວິເຄາະ, ວິໄຈບັນຫາ ເພື່ອ ນໍາຂໍ້ມູນມາປະກອບເຂົ້າໃນການວາງແຜນພັດທະນາການສຶກສາ; ສະນັ້ນຜູ້ຄົ້ນຄວ້າຈິ່ງມີຄວາມສົນໃຈ ທີ່ຈະສຶກສາແນວທາງການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ.

2. ຄໍາຖາມຄົ້ນຄວ້າ

1) ສະພາບປະຈຸບັນ ,ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ ເປັນຄືແນວໃດ?
2) ສະພາບປະຈຸບັນ ,ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາ ກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູບໍລິຫານການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ ມີຄວາມສໍາພັນກັນຄືແນວໃດ?

3 ຈຸດປະສົງ

1) ເພື່ອສຶກສາສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາຢູ່ແຂວງເຊກອງ;
2) ເພື່ອສຶກສາຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ;
3) ເພື່ອສຶກສາແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ;

4) ເພື່ອສຶກສາຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ.

4. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ.

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະສົມປະສານ ປະກອບດ້ວຍການຄົ້ນຄວ້າແບບຄຸນນະພາບ ໂດຍໃຊ້ການສຳພາດແບບເຄິ່ງໂຄງສ້າງ ເພື່ອຫາລາຍລະອຽດຂອງຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ ແລະ ນຳໃຊ້ການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ ໃນການວິເຄາະຫາຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ,ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ ຈາກຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

4.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

1) ປະຊາກອນໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາທົ່ວແຂວງເຊກອງ ໂດຍແບ່ງເປັນກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານລະດັບຫ້ອງ ການສຶກສາທິການ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານລະດັບໂຮງ ຮຽນ ໃນ 4 ຕົວເມືອງ ມີຈຳນວນທັງໝົດ :286 ຄົນ.
2) ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນເລືອກເອົາປະຊາກອນທັງໝົດມາເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງມີຈຳນວນ :286 ຄົນ ໃຊ້ວິທີການເລືອກແບບເຈາະຈົງ.

4.2 ເຄື່ອງມືທີໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ປະກອບມີ 2 ແບບ ໄດ້ແກ່:

1) ແບບສອບຖາມ :ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ, ເປັນແບບສອບຖາມມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າທີ່ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບ
2) ແບບສຳພາດແບບເຄິ່ງໂຄງສ້າງ :ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສ້າງຂໍ້ຄຳຖາມໄວ້ກ່ອນລ່ວງໜ້າ ເພື່ອນຳໄປສຳພາດກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໃນ 4 ຕົວເມືອງກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ ມີຈຳນວນທັງໝົດ 62 ຄົນ.

4.2 ການສ້າງ ແລະ ຫາຄຸນນະພາບເຄື່ອງ

1) ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຕຳລາ, ເອກະສານ ແລະ ແນວຄິດທິດສະດີຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ;

2) ດຳເນີນການສ້າງແບບສອບຖາມ ແລະ ກຳ ນົດປະເດັນຄຳຖາມໃນການສຳພາດຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ຄອບຄຸມກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວ ທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ .

3) ນຳແບບສອບຖາມ ແລະ ຮ່າງການສຳ ພາດທີ່ໄດ້ປັບປຸງແລ້ວໄປໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານຈຳນວນ 5 ທ່ານ ເພື່ອກວດສອບຄຸນນະພາບຂອງແບບສອບຖາມ, ຫາຄວາມທ່ຽງຕົງທາງເນື້ອໃນ, ຄວາມຖືກຕ້ອງ, ຄວາມເໝາະສົມຂອງພາສາທີ່ໃຊ້;

4) ນຳເອົາແບບສອບຖາມທີ່ຜ່ານການກວດສອບຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານຂ້າງເທິງໄປທົດລອງໃຊ້ກັບກຸ່ມທີ່ມີຄວາມຄ້າຍຄືກັນກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ຈະໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ ຈຳນວນ 30 ສະບັບ ເພື່ອມາຫາຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ໂດຍໃຊ້ສຳປະສິດແອລຟາ (Coefficient of Alpha) ຂອງ Cronbach; ເຊິ່ງມີສູດຄຳນວນ ດັ່ງນີ້:

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

5) ຈັດພິມແບບສອບຖາມສະບັບສົມບູນ ເພື່ອນຳໄປໃຊ້ໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາ

4.3ການເກັບກຳລວບລວມຂໍ້ມູນ

ດຳເນີນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນ ຕາມຂັ້ນຕອນດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1) ຂໍໜັງສືສະເໜີຈາກຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ ເຖິງພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາແຂວງເຊກອງ ເພື່ອຂໍອະນຸມັດລົງໄປສຳພາດຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ໃນ 4 ຕົວເມືອງ ຕາມປະເດັນຄຳຖາມທີ່ໄດ້ກະກຽມໄວ້.

2) ດຳເນີນການສອບຖາມຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ ,ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວທາງພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຈຳນວນ 286ສະບັບ.

4.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ແບ່ງການວິເຄາະອອກເປັນ 2 ກໍລະນີ ໄດ້ແກ່:

1) ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການສຳພາດ ເປັນການນຳໃຊ້ຫຼັກການໃນການວິເຄາະດ້ານເນື້ອໃນ (Content Analysis) ຂອງຂໍ້ມູນຈາກເອກະສານ ແລະ ຂໍ້ມູນຈາກການສຳພາດ.

2) ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການສອບຖາມ ຂໍ້ມູນຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

(1) ສະຖິຕິພັນລະນາ ໄດ້ແກ່ :ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean :$\bar{x}$), ເປີເຊັນ(Percentage (% :ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation : SD).

(2) ສະຖິຕິອ້າງອີງ:

- ຫາຄວາມສຳພັນ ໂດຍໃຊ້ວິທີການຫາສຳປະສິດສະຫາສຳພັນແບບເພຍສັນ, ເຊິ່ງມີລາຍລະອຽດ ລຸ່ມນີ້: (ບຸນຊົມ ສີສະອາດ, 2012: 86)

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2]\,[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

5. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ນຳສະເໜີເປັນ 4 ຕອນ ແບ່ງຕາມຈຸດປະສົງ ມີລາຍລະອຽດມີ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

5.1 ຜົນການສຶກສາສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາຢູ່ແຂວງ ເຊກອງ.

5.1.1. ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ ຈາກການຕອບແບບສອບຖາມ.

ຕາຕະລາງ 02 ຄ່າສະເລ່ຍແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ (ເບິ່ງຢູ່ໜ້າທີ 106)

ພົບວ່າ: ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິ ຫານການສຶກສາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍມີຄ່າ ສະເລ່ຍ 3,56 ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ 0,6. ຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ: ດ້ານການວາງແຜນພັດທະ ນາມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ 3,99 ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດ ຖານ 0,51, ຮອງລົງມາແມ່ນການປະເມີນການປະຕິ ບັດໜ້າມີຄ່າສີເລ່ຍ 3,93 ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ 0,54 ແລະ ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນມີຄ່າສະ ເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບນ້ອຍສຸດ 2,90 ແລະ ຄ່າຜັນ ປ່ຽນມາດຖານ 1,10 ແມ່ນ.

5.1.2 ຜົນການສຶກສາຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ.

ຕາຕະລາງ 03 ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະຄ່າຜົນປ່ຽນມາດຖານກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ(ເບິ່ງຢູ່ໜ້າ 106) .

ພົບວ່າ: ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີ ຄ່າສະເລ່ຍ 4,00 ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ 0,52. ເມື່ອຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ: ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານມີຄວາມຄິດເຫັນສູງສຸດ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4,18 ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ 0,74, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານທັກສະໃນການບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,96 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ 0,72

5.1.3 ຜົນການສຶກສາແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ.

ຕາຕະລາງ 4 ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານກ່ຽວກັບແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ (ເບິ່ງຢູ່ໜ້າທີ 106)

ພົບວ່າ: ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ ໂດຍລວມມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,70 ແລະຄ່າ ຜັນປ່ຽນມາດຖານ 0,56. ຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານ ພົບວ່າ: ດ້ານການວາງແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ມີຄວາມຄິດເຫັນສູງສຸດມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,99 ແລະ ຄ່າ ຜັນ ປ່ຽນມາດຖານ 0,52, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການຕິດຕາມ ແລະ ເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,93 ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນ ມາດຖານ 0,53 ແລະ ດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມຜູ້ບໍລິ ຫານມີຄວາມຄິດເຫັນນ້ອຍສຸດ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 3,25 ແລະຄ່າ ຜັນປ່ຽນມາດຖານ 1,00.

ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ຕາຕະລາງ 5 ຜົນວິເຄາະຄວາມສຳພັນລະ ຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາບໍລິຫານການ.(ເບິ່ງຢູ່ໜ້າທີ 107)

ຈາກຕາຕະລາງ ພົບວ່າຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນແບບເພຍສັນ ມີຜົນການທົດສອບຈຳແນກຕາມແຕ່ດ້ານ ດັ່ງນີ້:

1) ການຝຶກອົບຮົມມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມຮູ້, ດ້ານທັກສະໃນລະດັບປານກາງ (r=0,44 ແລະ 0,43) ແລະມີຄວາມສຳພັນກັບດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານ ໃນລະດັບທີ່ຕ່ຳ (r=0,33)ທີ່ລະດັບ 0,05

2) ການແລກປ່ຽນບົດຮຽນມີຄວາມສຳພັນກັບ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມຮູ້ ໃນລະດັບປານກາງ (r=0,41) ແລະ ມີຄວາມສຳພັນກັນກັບດ້ານທັກສະ ແລະ ດ້ານທັດສະນະຄະຕິໃນການບໍລິຫານໃນລະດັບທີ່ຕ່ຳ (r=0,27 ແລະ 0,24) ທີ່ລະດັບ 0,05

3) ການຍົກລະດັບມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານ ໃນລະດັບປານກາງ

(r=0,52 ແລະ 0,48); ສ່ວນຄວາມສຳພັນກັທັກສະໃນ ການບໍລິຫານ ໃນລະດັບທີ່ຕ່ຳ (r=0,36) ທີ່ລະດັບ 0,05

4) ແຜນພັດທະນາມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງ ໃນ ລະດັບສູງ(r= 0,62) ແລະມີຄວາມສຳພັນກັບດ້ານທັກ ສະ, ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານ ໃນລະດັບປານ ກາງ(r=0,50 ແລະ 0,46) ທີ່ລະດັບ 0,05

5) ງົບປະມານມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງ ການດ້ານ ຄວາມຮູ້ໃນລະດັບສູງ(r=0,64); ມີຄວາມສຳພັນກັບ ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານໃນລະດັບປານກາງ (r=0,48) ແລະມີຄວາມສຳພັນກັບ ດ້ານທັກສະການ ບໍລິຫານ ຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ (r=0,40)ທີ່ລະດັບ 0,05

6) ການປະເມີນມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການ ພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານດ້ານຄວາມຮູ້ ໃນລະດັບສູງ(r= 0,78); ມີຄວາມສຳພັນກັບດ້ານທັດສະນະຄະຕິຢູ່ໃນ ລະດັບປານກາງ (r= 0,44) ແລະມີຄວາມສຳພັນກັບ ດ້ານທັກສະໃນການບໍລິຫານໃນລະດັບຕ່ຳ (r= 0,38) ທີ່ ລະດັບ 0,05

ຕາຕະລາງ 6 ຜົນວິເຄາະຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ສະພາບປະຈຸບັນກັບແນວທາງການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານ ການສຶກສາ ແລະ ກິລາຢູ່ແຂວງເຊກອງ
(ເບິ່ງຢູ່ໜ້າທີ 108)

ຈາກຕາຕະລາງພົບວ່າ: ຄວາມສຳພັນສຳພັນ ລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນກັບແນວທາງໃນການ ພັດທະນາບໍລິຫານ ມີຜົນການທົດສອບຈຳແນກ ແຕ່ລະ ປະເດັນ ດັ່ງນີ້:

1) ການຝຶກອົບຮົມມີຄວາມສຳພັນ ກັບແນວທາງ ໃນດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມ, ການຍົກ ລະດັບ ໃນລະດັບສູງ(r=0,98 ແລະ 0,72); ມີຄວາມ ສຳພັນກັບດ້ານວາງແຜນພັດທະນາ, ດ້ານການນຳໃຊ້ ງົບປະມານ, ດ້ານການປະເມີນໃນລະດັບປານກາງ (r=0,46, 0,51, 0,48) ທີ່ລະດັບ 0,05

2) ການແລກປ່ຽນບົດຮຽນມີ ຄວາມສຳພັນ ກັບດ້ານການຈັດຝຶກອົບອົບ ໃນລະດັບສູງ(r=0,67) ແລະມີຄວາມ ສຳພັນກັບດ້ານການນຳໃຊ້ງົບປະມານ, ການ ຍົກລະດັບ ແລະ ດ້ານການປະເມີນຜົນ ໃນ ລະດັບປານກາງ (r =0,50, 0,52, 0,41) ທີ່ລະດັບ 0,05; ສ່ວນການແລກປ່ຽ ບົດຮຽນມີຄວາມສຳພັນ ກັບດ້ານການວາງ ແຜນພັດທະນາໃນລະດັບທີ່ຕ່ຳ (r=0,38) ທີ່ລະດັບ 0,05

3) ການຍົກລະດັບມີຄວາມ ສຳພັນກັບ ດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມໃນ ລະດັບສູງ (r=0,72; 0,64)ມີຄວາມສຳພັນ ກັບກັບການວາງແຜນພັດທະນາ, ການນຳ ໃຊ້ງົບປະມານ ແລະ ດ້ານການປະເມີນ ໃນ ລະດັບປານກາງ (r=0,59; 0,54 ແລະ 0,59) ທີ່ລະດັບ 0,05.

4) ແຜນພັດທະນາມີຄວາມ ສຳພັນກັບດ້ານການວາງແຜນ, ການນຳໃຊ້ ງົບປະມານແລະການປະເມີນຜົນໃນລະດັບ ສູງ (r=0,92; 0,70 ແລະ 0,72) ທີ່ລະດັບ 0,05; ສ່ວນຄວາມສຳພັນ ກັບ ການຝຶກ ອົບຮົມ, ການຍົກລະດັບໃນລະດັບປານ ກາງ ແລະລະດັບຕ່ຳຕາມລຳດັບ(r=0,46; 0,33) ທີ່ລະດັບ 0,05

5) ງົບປະມານ ມີຄວາມສຳພັນ ກັບດ້ານການນຳໃຊ້ງົບປະມານ ໃນລະດັບ ສູງທີ່ສຸດ (r=0,99) ມີ; ຄວາມສຳພັນກັບ ດ້ານວາງແຜນພັດທະນາ, ການປະເມີນໃນ ລະດັບສູງ(r=0,70; 0,78) ມີຄວາມສຳພັນ ກັບດ້ານການຍົກລະດັບ, ດ້ານການຈັດຝຶກ

ອົບຮົມ ໃນລະດັບປານກາງ (r=0,54; 0,49) ທີ່ລະດັບ 0,05

6) ການປະເມີນມີຄວາມສຳພັນກັບດ້ານການປະເມີນ ໃນລະດັບສູງທີ່ສຸດ (r=0,98), ມີຄວາມສຳພັນກັບການວາງແຜນ, ການນຳໃຊ້ງົບ ປະມານໃນລະດັບສູງ (r=0,71; 0,78), ມີຄວາມສຳພັນກັບການຍົກລະດັບ ແລະ ດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມ ໃນລະດັບປານກາງ (r=0,60; 0,47)ທີ່ລະດັບ 0,05

ຕາຕະລາງ 7 ຜົນການວິເຄາະຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ. (ເບິ່ງຢູ່ໜ້າທີ 108)

ປັດໄຈການພັດທະນາ		ແນວທາງການພັດທະນາ
ສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາ	Pearson Correlation	0,97*
	Sig. (2-tailed)	0,00
	N	286
ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາ	Pearson Correlation	0,72*
	Sig. (2-tailed)	0,00
	N	286

ຈາກຕາຕະລາງພົບວ່າ: ສະພາບປະຈຸບັນ ກັບແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິ ຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໃນລະດັບສູງທີ່ສຸດ ແລະ ເປັນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ(r = 0,97) ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ກັບແນວທາງການພັດທະນາ ຢູ່ໃນລະດັບສູງ ແລະ ເປັນໄປໃນການທິດທາງດຽວ ກັນ (r = 0,72) ທີ່ລະດັບ 0,05.

6. ວິພາກຜົນ

ຈາກການວິເຄາະຂໍ້ມູນແນວທາງການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ; ເຊິ່ງຜູ້ຄົ້ນຄວ້າສາມາດອະພິປາຍຜົນການຄົ້ນຄວ້າລາຍລະອຽດມີ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1) ສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ.

- ຈາກການສຶກສາຕອບຂໍ້ມູນແບບສອບຖາມໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ຈຳແນກເປັນດ້ານ ພົບວ່າ: ດ້ານການວາງແຜນພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ, ດ້ານການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະດ້ານງົບປະມານພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ ມີລະດັບຄວາມ ຄິດເຫັນຫຼາຍ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ພິງນິກາ ຈິນດາ (2010): ໄດ້ສຶກສາແນວທາງການພັດທະນາສັກຄະຍາພາບບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນມະຫາວິທະຍາໄລສົງຂານະຄະຣິນວິທະຍາເຂດ ສຸຣາດທານີ ຜົນການສຶກສາ ພົບວ່າ: ສະພາບການດຳເນີນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນຂອງວິທະຍາເຂດສຸລາດທານີ ບຸກຄະລາກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທຸກດ້ານ.

2) ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິ ຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງຕາມ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ; ໃນນັ້ນດ້ານທັດ ສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານ ມີຄວາມຕ້ອງການສູງ, ຮອງລົງມາດ້ານທັກສະໃນການບໍລິຫານ, ເຊິ່ງສອດ ຄ່ອງກັບງານວິໄຈ ຂອງນອນລະອອງ ອຸທາມິນຕຣີ : (2015)ໄດ້ສຶກສາຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລອຸບົນລາດສະຖານີ ພົບວ່າ: ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍຕ້ອງການໃຫ້ມະຫາວິທະຍາໄລພັດທະນາທາງດ້ານທັດສະນະຄະຕິຫຼາຍທີ່ສຸດ

3) ແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະ ດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ຈີຣະ ປຣະວາ ພິນຖະກູິດ (1995) ທີ່ສຶກສາການຈຳແນກບັນຫາໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ພົບວ່າ: ບັນຫາສ່ວນໜຶ່ງເປັນບັນຫາຈາກຜູ້ບໍລິຫານອີງການ ຄືຄວາມບໍ່ເຂົ້າໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ໃນດ້ານການຝຶກອົບຮົມ; ນອກນັ້ນຍັງສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ອາຣຸນ ຮັກຊະທົມ (1996) ທີ່ໄດ້ສະ ເໜີບັນຫາໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຖືກເປັນບັນຫາກ່ຽວກັບຜູ້ບໍລິຫານອີງ ການກໍລະນີທີ່ຜູ້ບໍລິຫານອີງການບໍ່ເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄິດວ່າມີການສິ້ນເປືອງດ້ານງົບປະມານ.

4) ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ມີຄວາມສຳພັນກັນຢູ່ໃນລະດັບສູງ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ນວນລະອອງ ອຸທາມົນຕຣີ (2015: 127) ໄດ້ສຶກສາແນວທາງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນການສຶກສາມະຫາວິທະຍາໄລອຸບົນລາດສະຖານີ ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ: ສະພາບການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃນປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນມີຄວາມສຳພັນກັບແນວທາງພັດທະນາບຸກຄະ ລາກອນ ໃນລະດັບສູງ.

7. ສະຫຼຸບຜົນ

5.1. ສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິ ຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ.

ສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ: ດ້ານການວາງແຜນພັດ ທະນາຜູ້ບໍລິຫານ, ດ້ານການປະເມີນການປະຕິບັດ ໜ້າທີ່ຜູ້ບໍລິຫານ, ດ້ານງົບປະມານມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ ແລະ ດ້ານການຍົກລະດັບຮຽນຕໍ່, ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ, ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ.

7.2. ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ; ໃນນັ້ນດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການບໍລິຫານຕ້ອງການຫລາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະໃນການບໍລິຫານ ແລະ ນ້ອຍທີ່ສຸດແມ່ນດ້ານຄວາມຮູ້.

7.3. ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ໂດຍລວມມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ຈຳແນກແຕ່ລະດ້ານ ພົບວ່າ: ດ້ານການວາງແຜນພັດທະນາການສຶກສາມີຄວາມຄິດເຫັນຫລາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການຕິດຕາມ, ເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ດ້ານທີ່ມີຄວາມ ຄິດເຫັນນ້ອຍທີ່ສຸດແມ່ນດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມຜູ້ບໍລິຫານ.

7.4 ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການກັບແນວທາງໃນການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

- ສະພາບການປະຈຸບັນມີຄວາມສຳພັນກັບແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາແລະກິລາ. ໂດຍລວມໃນລະດັບສູງ, ຈຳແນກເປັນແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ: ທຸກດ້ານລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນລະດັບສູງ ແລະ ໃນທິດທາງດຽວກັນທີ່ເປັນບວກ.

8. ເອກະສານອ້າງອີງ

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. ວິໄສທັດຮອດປີ 2030, ຍຸດທະສາດຮອດປີ2025 ແລະ ແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ 5ປີ ຄັ້ງທີIX(2021-2025). ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ: ສະຖາບັນພັດທະນາການບໍລິຫານການສຶກສາ, 2018

ຈາຣຸນີ ເກົ້າອຽນ.ເຕັກນິກການບໍລິຫານວິຊາການໃນສະຖານທີ່ສຶກສາ ກົນລະຍຸດ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານມືອາຊີບ. ສົງຂາ ຊານເມືອງການພິມ, 2014

ສຸກໄຊຍາ ວະປະການ. ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ. ຈຸລາລົງກອນ: ບົດວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ: ມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນການພິມ, 2005

ສະຖານບັນການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ, ຄູ່ມືຝຶກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງຄອງໃຫ້ແກ່ເລຂາພັກເມືອງ, ຄະນະປະຈຳພັກເມືອງ. ຄະນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, 2020

ສຳປະສິດ ຍົດສີມສັກສີ . ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ຫລັກການ ແລະ ແນວຄິດ, ປຶ້ມແບບຮຽນ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ເອີດເທຣດ, 2006

ນັດນິຊາ ຮັກສາວົງ. ສຶກສາການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງມະຫາວິທະຍາໄລເອເຊຍ ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລເອເຊຍ, 2015

ນວນລະອອງ ອຸທາມົນຕີ. ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ກໍລະນີສຶກສາມະຫາວິທະຍາໄລວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທສາຂາບໍລິຫານການສຶກສາ, 2015

ປາວິດ ໄຊຍະຣັກ. ການນຳໃຊ້ຫລັກການການປົກຄອງທີ່ດີໃນການບໍລິຫານຂອງວິທະຍາໄລ ພາຍໃຕ້ສະຖາບັນອາຊີບພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອ2 . ສາກົນນະຄອນ: ວິທະຍານິພົນ, ວິທະຍາໄລຣັຕນະນະຄອນ, 2013

ພິມລັກ ຢູ່ວັດທະນາ. ແນວທາງການພັດທະນາສັກກະຍາພາບບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນເຄື່ອຂ່າຍບໍລິການສາທາລະນະສຸກ ຈັງຫວັດສະໝຸດສົງຄາມ. ວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ: ສະໝຸດສົງຄາມການພິມ, 2014

ພຣະ ລຳເງິນ ສຸວັນນະສານ. ຄວາມເປັນຜູ້ບໍລິຫານແບບມືອາຊີບ ໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົງ. ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ: ວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ ສາຂາບໍລິຫານການສຶກສາ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ, 2020

ພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ແຂວງເຊກອງ. ບົດສະຫລຸບສະພາບການພັດທະນາການວຽກງານສຶກສາ ແລະ ກິລາ. ແຂວງເຊກອງ, 2022

ວິກິພິເດຍ ສາຣານຸກົມເສລີ. ທັກສະການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໃນສັດຕະວັດທີ21 ພາຍໃຕ້ຫ້ອຂໍ້ຫ້ອງການເຂດສຶກສາປະຖົມອຸດອນທານີ, ເຂດ 3. ຂອນແກ່ນ: ວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລຂອນແກ່ນ, 2017

ອະລຸນການ ຈະນະສຸວັນ. ແນວທາງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ . ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ, ກຸງເທບມະຫານະຄອນການພິມ, 2018

Chung -Hsiung F; et al. Applying Structural Equation Model to Study of the Relationship Model among leadership style, satisfaction, Organization

commitment and Per for mance in hospital industry, IEEE, 2009

Murray Prideaux et al. Uncovering Leadership Issues in Papua New Guinea, The 4th SMEs in a global economy conference, 2007

ຕາຕະລາງ 02 ຄ່າສະເລ່ຍແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ ການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ສະພາບປະຈຸບັນ	**ຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}$)**	**ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ (SD)**	**ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ**
1. ຝຶກອົບຮົມ	3,25	1,00	ປານກາງ
2. ແລກປ່ຽນບົດ ຮຽນ	2,90	1,10	ປານກາງ
3. ການຍົກລະ ດັບຮຽນຕໍ່	3,59	0,76	ປານກາງ
4. ແຜນພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິ ຫານ	3,99	0,51	ຫຼາຍສຸດ
5. ງົບປະມານພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ	3,70	0,60	ຫຼາຍ
6. ການປະເມີນການປະຕິບັດ ໜ້າທີ່ຜູ້ບໍລິ ຫານ	3,93	0,54	ຫຼາຍສຸດ
ລວມ	**3,56**	**0,60**	**ຫຼາຍ**

ຕາຕະລາງ 03 ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາ ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ.

ຄວາມຕ້ອງການ	**ຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}$)**	**ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ (SD)**	**ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ**
1. ຄວາມຮູ້ໃນການບໍລິຫານ	3,88	0,61	ຫຼາຍ
2. ທັກສະໃນ 1. ການບໍລິຫານ	3,96	0,72	ຫຼາຍ
2. ທັດສະນະຄະຕິໃນການບໍລິ ຫານ	4,18	0,74	ຫຼາຍ
ລວມ	**4,00**	**0,52**	**ຫຼາຍ**

ຕາຕະລາງ 4 ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານກ່ຽວກັບແນວທາງໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຢູ່ແຂວງເຊກອງ

ແນວທາງການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ	**ຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}$)**	**ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ ($S.D$)**	**ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ**
1. ດ້ານການວາງແຜນພັດທະນາການສຶກສາ	3,99	0,52	ຫຼາຍ
2. ດ້ານການນຳໃຊ້ງົບປະມານ	3,70	0,59	ຫຼາຍ
3. ດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມຜູ້ບໍລິຫານ	3,25	1,00	ປານກາງ
4. ດ້ານການຍົກລະດັບຮຽນຕໍ່	3,60	0,74	ຫຼາຍ
5. ດ້ານການຕິດ ຕາມແລະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ	3,93	0,53	ຫຼາຍ
ລວມ	**3,70**	**0,56**	**ຫຼາຍ**

ຕາຕະລາງ 5 ຜົນວິເຄາະຄວາມສຳພັນລະ ຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາບໍລິຫານການ.

ສະພາບປະຈຸບັນໃນການ ພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ		ຄວາມຕ້ອງການ ໃນການພັດທະນາບໍລິຫານ		
		ຄວາມຮູ້	ທັກສະ	ທັດສະນະຄະຕິ
1. ການຝຶກອົບຮົມ	Pearson Correlation	0,44*	0,43*	0,33*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286
ການແລກ ປ່ຽນບົດຮຽນ	Pearson Correlation	0,41*	0,27*	0,24*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286
ການຍົກລະດັບ	Pearson Correlation	0,52*	0,36*	0,48*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286
ແຜນພັດ ທະນາ	Pearson Correlation	0,62*	0,50*	0,46*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286
ງົບປະມານ	Pearson Correlation	0,64*	0,40*	0,48*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286
6. ການປະເມີນ	Pearson Correlation	0,78*	0,38*	0,44*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286

ຕາຕະລາງ 6 ຜົນວິເຄາະຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະພາບປະຈຸບັນກັບແນວທາງການພັດທະ ນາຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາຢູ່ແຂວງເຊກອງ

(ເບິ່ງຢູ່ໜ້າທີ 108)

ສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ		ແນວທາງການພັດທະນາ				
		ວາງແຜນ ພັດທະນາ	ການນຳໃຊ້ ງົບປະມານ	ການຈັດຝຶກ ອົບຮົມ	ການຍົກລະດັບ	ການປະເມີນ
ຝຶກອົບຮົມ	Pearson Correlation	0,46*	0,51*	0,98*	0,72*	0,48*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286	286	286
ແລກ ປ່ຽນ	Pearson Correlation	0,38*	0,50*	0,67*	0,52*	0,41*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286	286	286
ຍົກລະ ດັບ	Pearson Correlation	0,59*	0,54*	0,72*	0,64*	0,59*
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286	286	286
ແຜນພັດທະນາ	Pearson Correlation	0,92*	0,70*	0,46*	0,33*	0,72*
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286	286	286
ງົບປະມານ	Pearson Correlation	0,70*	0,99*	0,49*	0,54*	0,78*
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

ສະພາບປະຈຸບັນໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ		ແນວທາງການພັດທະນາ				
		ວາງແຜນ ພັດທະນາ	ການນຳໃຊ້ ງົບປະມານ	ການຈັດຝຶກ ອົບຮົມ	ການຍົກລະດັບ	ການປະເມີນ
	N	286	286	286	286	286
ການປະເມີນ	Pearson Correlation	0,71*	0,78*	0,47*	0,60*	0,98*
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	286	286	286	286	286